

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
FILOZOFICKÁ FAKULTA
KATEDRA ANDRAGOGIKY A PERSONÁLNÍHO ŘÍZENÍ**

bakalářské kombinované studium
oboru Andragogika a personální řízení
2007 - 2009

Dana Černá

Agenturní zaměstnávání v České republice a problematika s tím
spojená.

Agency employment in the Czech Republic and problems connected with
it.

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Praha 2009

Vedoucí práce: PhDr. Michaela Tureckiová, CSc.

P r o h l a š u j i,

že tuto předloženou bakalářskou práci jsem vypracovala zcela samostatně a uvádím v ní všechny použité prameny a literaturu.

22. 6. 2009

.....

OBSAH :

0 Úvod.	0
1 Vymezení pojmu.	2
2 Právní úprava agenturního zaměstnávání.	3
2.1 Agenturní zaměstnávání v podmínkách českého trhu práce.	4
2.2 Obecné vymezení závislé práce.	5
2.3 Agenturní zaměstnávání nebo outsourcing?	6
2.4 Zákaz dočasného přidělování zaměstnanců.	7
2.5 Nelegální práce, kontrolní působnost státu, sankce.	8
2.6 Smluvní vztahy v agenturním zaměstnávání.	14
2.7 Odpovědnost za škodu.	17
2.8 Návaznost sjednávání smluvních vztahů, časové omezení.	19
3 Role úřadů práce.	20
3.1 Úřady práce a sociální oblast.	21
4 Úloha agentur práce.	23
4.1 Podmínky pro zprostředkování agenturního zaměstnávání.	24
4.2 Časové omezení povolení.	26
4.3 Statistické údaje, evidence agentur.	27
5 Schengenský prostor, historie a současnost.	28
5.1 Schengenský prostor a Česká republika.	31
6 Rovnoprávnost v odměňování, stejné pracovní příležitosti.	33
6.1 Právo agenturních zaměstnanců na informace a projednání.	34
6.2 Agenturní zaměstnávání s cizím prvkem, zelené karty.	35
6.3 Ukončení dočasného přidělení.	37
7 Hlavní okruhy problémů agenturního zaměstnávání, jejich řešení.	39
8 Připravované reformy, záměry vlády.	43
9 Závěr - současná situace na trhu práce.	45
10 Soupis bibliografických citací.	48
11 Přílohy, evidenční listy knihovny.	49-57

Tato práce pojednává o jedné z forem zaměstnávání, která je na trhu práce zejména v poslední době hodně vyhledávána, o agenturním zaměstnávání. Pohlíží na tento způsob zaměstnávání z pohledu právního a rozebírá další aspekty tohoto způsobu zaměstnávání, práva a povinnosti jednotlivých stran tohoto pracovního vztahu a v neposlední řadě i možnosti kontroly a ukládání sankcí ze strany státu.

Kapitola první se zabývá vymezením pojmu „agenturní zaměstnávání“ z pohledu ekonomického a právního. Následující druhá kapitola pojednává o právních aspektech agenturního zaměstnávání v podmínkách českého trhu práce. Tématem třetí kapitoly je další subjekt na českém trhu práce, který může zprostředkovávat zaměstnání, úřad práce. Následující kapitoly se zabývají dalšími aspekty agenturního zaměstnávání a to jak v českých tak i v mezinárodních podmínkách, právy a povinnostmi agenturních zaměstnanců a v neposlední řadě také hlavními problémy agenturního zaměstnávání a možnostmi jejich řešení.

V závěru je pozornost věnována současné složité situaci na trhu práce.

This dissertation drala with one one form of employing, that is on the labour market especially in the last days very sought, agency employing. It looks on this way of employing from the legal view and analyses other aspects of this employing way, law and obligation individual sides of this working relationship and last but not least possibilities of control and obligation sanction from the state side.

Chapter one deals with definition of the term “agency employing” from the economic and law point of view. Next chapter deals with law aspects agency employing in conditions of the Czech labour market. The theme of the third chapter is other subject on the Czech labour market, it also can negotiate employment, employment office. Next chapters deals with other aspects of agency employing , under the Czech and also international conditions, law and obligations of agency employers and at least main problems agency employing and its possibilities of solution.

The end is focused on the current difficult situation on the labour market.

0 ÚVOD:

Po začlenění České republiky do evropských struktur v roce 2004 následovala akcelerace růstu celkové hospodářské úrovně. V návaznosti na tuto skutečnost se postupně zvyšoval i počet pracovních příležitostí a s tím i celková zaměstnanost.

Práce se řídí poptávkou. Při mnoha zakázkách se pracuje hodně, při málo zakázkách méně. Flexibilní rozložení časového potenciálu kalendářního roku podle množství práce, tj. množství objednaných výrobků je prevencí před potížemi při znovurozbihání výroby a umožňuje pružnou reakci při nárůstu či poklesu poptávky nebo při přechodech na výrobu jiného výrobku.

Vývoj trhu, který se stále více globalizuje, nutí zaměstnavatele k trvalému udržení konkurenceschopnosti. To mimo jiné znamená i racionální uvažování a stále větší flexibilitu v oblasti personální politiky. Jednou z možností, jak případné výkyvy ve výrobě vyrovnat s co nejmenšími problémy je volba netradičních forem zaměstnávání. Mezi tyto flexibilní formy zaměstnávání patří i agenturní zaměstnávání.

Agenturní forma zaměstnávání je mezi zaměstnavateli velmi oblíbená a často využívaná. Potvrzení skutečnosti o flexibilitě agenturního zaměstnávání dokládá i vývoj, jakým tento druh zaměstnávání prošel během posledního necelého roku. V době volby tématu této práce v prvním pololetí roku 2008 byl v celé České republice a nejen u nás, velký nedostatek pracovních sil. České i zahraniční agentury k nám dovážely pracovníky z mnoha zemí. Pro účely personálního plánování byly tvořeny odhady do budoucnosti, kolik lidí na trhu práce bude v následujících letech chybět. Předpoklady byly velmi vysoké, firmy se potýkaly s problémem, jak nové zaměstnance oslovit a zaujmout, získat a následně i udržet. Vzhledem k nedostatku a někdy i neochotě pracovat na nabízených pracovních pozicích ze strany českých pracovníků, najímaly firmy velké množství agenturních zaměstnanců.

V průběhu podzimních měsíců roku 2008 však propukla celosvětová finanční a následně i hospodářská krize. V jejím důsledku došlo ke stagnaci a následně prudkému poklesu výroby ve všech odvětvích. Firmy nejenže přestaly téměř zcela zaměstnávat agenturní zaměstnance a tato oblast trhu práce se ocitla v krizové situaci, ale byly a jsou nuceny snižovat i stavy svých kmenových zaměstnanců.

Téma agenturního zaměstnávání je tedy tématem velmi aktuálním a zajímavým, které se i v budoucnu bude dále vyvíjet.

Na závěr této úvodní části bych velmi ráda poděkovala za odbornou pomoc a spolupráci při vypracovávání této práce, vedoucí mé práce, paní PhDr. Michaele Tureckiové CSc. Dále bych pak chtěla poděkovat paní Mgr. Jaroslavě Slavíkové za věcnou kontrolu a připomínky, které mi byly velkým přínosem.

1 VYMEZENÍ POJMU

Pojem agenturní zaměstnávání a využívání tohoto způsobu najímání pracovní síly můžeme v naší republice datovat až po roce 1989. Do této doby byla na našem území aplikována politika všeobecné povinnosti zaměstnanosti a tento nový způsob flexibilního najímání pracovní síly se prakticky nevyužíval. Po roce 1989 na náš trh začaly postupně pronikat firmy ze západní Evropy a s nimi i tento, pro náš pracovní trh nový pojem a druh pracovněprávních vztahů.

Pokud pohlédneme na agenturní zaměstnávání z pohledu ekonomického, jedná se o pronájem pracovní síly. K tomu, aby vzniklo, je třeba vytvořit trojstranný vztah, jehož účastníky jsou zaměstnanec, agentura práce jako zaměstnavatel a na třetí straně je pak uživatel, to znamená fyzická či právnická osoba, která si pracovní sílu od agentury pronajala a používá ji k plnění svých úkolů.

Z pohledu právního se tak jedná o kombinaci tří právních vztahů, jejichž účastníkem je vždy jedna z dvojic popsaného trojstranného vztahu. Nejde tedy o trojstranný právní úkon.

Podle ustanovení § 14 odst. 1 zákona o zaměstnanosti se zprostředkováním práce, kterou agentury práce vykonávají, rozumí:

- a) vyhledávání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází a vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,
 - b) zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, který práci přiděluje a dohlíží na její provedení – agenturní zaměstnávání,
 - c) poradenská informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.
- (Zákon o zaměstnanosti, zákon č. 435/2004 Sb. v platném znění).

2 PRÁVNÍ ÚPRAVA AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Další část práce se zabývá zejména právní úpravou agenturního zaměstnávání v podmínkách českého trhu práce a dále pak další problematikou s tímto druhem zaměstnávání spojenou, včetně smluvních vztahů mezi jednotlivými účastníky tohoto druhu zaměstnávání.

V podmínkách České republiky se úpravy tohoto způsobu zaměstnávání a s tím spojených pracovněprávních vztahů dotýkají zejména ustanovení Zákona o zaměstnanosti, Zákoníku práce a Zákona o inspekci práce.

Z mezinárodněprávního hlediska agenturní zaměstnávání upravuje Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce z roku 1997, kterou Česká republika ratifikovala a je publikována pod č. 38/2003 Sbírky mezinárodních smluv. Vnitrostátní právní úprava pak odpovídá požadavkům této konvence.

V České republice bylo agenturní zaměstnávání legalizováno od 1. 10. 2004. Stalo se tak novým zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen ZZ) a doprovodnou novelou tehdy platného zákoníku práce č. 65/1965 Sb. (dále jen ZP) provedenou zákonem č. 436/2004 Sb. se shodným datem účinnosti.

Agenturní zaměstnávání je součástí pracovněprávních vztahů jako forma závislé práce (§ 2 odst. 5 zákoníku práce) a má povahu tzv. prekérního zaměstnávání (Non-Standard Employment). Uvedená prekérnost spočívá v relativně značné flexibilitě takového zaměstnání, protože míra právních jistot zaměstnance pokud jde o trvání zaměstnání je výrazně oslabena oproti zaměstnancům ve standardním pracovním poměru.

Právní definice agenturního zaměstnávání je uvedena v § 2 odst. 5 zákoníku práce a také v § 14 odst. 1 písm. b) a § 66 zákona o zaměstnanosti. Zde se také řeší případy přidělení zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli a další podmínky práce zprostředkované agenturami práce.

Agentury práce mohou provádět zprostředkování zaměstnání na území ČR, z území ČR do zahraničí a ze zahraničí na území ČR. Zprostředkování zaměstnání je možné provádět pouze na základě povolení ke zprostředkování zaměstnání (tzv. licence), vydaného Ministerstvem práce a sociálních věcí na základě žádosti právnické nebo fyzické osoby.

2.1 Agenturní zaměstnávání v podmínkách českého trhu práce

Agenturní zaměstnávání je zcela jistě pozitivní formou zaměstnávání fyzických osob, protože se jedná o legální závislou práci. Tento způsob zaměstnávání je navíc pro svou flexibilitu zaměstnavateli hojně vyhledáván zejména tehdy, pokud je třeba zajistit činnosti u nichž je nutné počítat s výkyvy v zakázkové náplni a z toho vyplývající potřeba pružně měnit počet zaměstnanců. Tento způsob zaměstnávání je také využíván v případech, kdy jde o práci sezónní, jedná se například o oblasti turismu, hotelnictví a služeb s tím spojených, zemědělství a lesního průmyslu a dále pak průmyslové výroby, kde je problém kolísání zakázek nejvýraznější a to zejména v automobilovém průmyslu a stavebnictví.

Agenturní zaměstnávání také pomáhá omezovat sféru šedé ekonomiky, protože umožňuje uživatelům využít dočasně přidělené zaměstnance, jejichž vyhledávání, přijetí, nebo případné propuštění je relativně jednoduché ve srovnání s klasickým pracovním poměrem. Pro uživatele také tento způsob zaměstnávání znamená úsporu v nákladech na činnost personálních útvarů a na vyhledávání nových zaměstnanců. Tyto výhody jsou významné přes to, že agenturní zaměstnávání nemůže být (pokud je dodržován zákon) levnější než zaměstnávání vlastních kmenových zaměstnanců.

Na straně druhé však na pracovištích složených z pracovníků kmenových a pracovníků agenturních může vznikat určité napětí, pokud není jasně stanoveno za jakých podmínek tato spolupráce bude probíhat. Nepochopení situace ze strany pracovníků může vést k zastřeným problémům, které ve svém důsledku mohou negativně ovlivnit výrobu.

Vzhledem k politice liberálního trhu práce je v zájmu státu agenturní zaměstnávání podporovat a svou legislativou a povolovací a kontrolní činností mu napomáhat a zároveň eliminovat nesprávné postupy v působení některých agentur v podobě např. kombinace agenturní práce s nelegální prací. Je ovšem skutečností, že kontrola není v některých případech jednoduchou záležitostí a je pravdou, že na mnoho případů takového jednání a porušování zákona se vůbec nepříjde.

2.2 Obecné vymezení závislé práce

Základním judikátem vymezujícím závislou práci a tedy i práci agenturní je zákoník práce.

Vymezení agenturního zaměstnávání jako formy závislé práce v ustanovení § 2 odst. 5 ZP navazuje na obecnou definici v § 2 odst. 4 zákona. Ten za závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost. Přitom o závislou práci jde jen tehdy, pokud jsou všechny uvedené znaky splněny.

Podle § 3 ZP může být závislá práce vykonávána výlučně v pracovněprávních vztazích, za které lze považovat pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Pro rozlišení práce závislé od nezávislé je hlavní podmínkou výkon práce jménem zaměstnavatele a na jeho odpovědnost. To znamená, že i agenturní zaměstnanec, který není zaměstnancem firmy, která mu zadává pracovní úkoly, ale je zaměstnancem agenturní firmy, která jeho pracovní sílu firmě uživatelské pronajímá vykonává práci jménem zaměstnavatele a na jeho zodpovědnost. Jedná se tedy o závislou práci. Zaměstnanec se na

základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce uzavřené mezi agenturou práce a firmou najímající pracovní sílu (uživatel) zavazuje vykonávat práci podle pokynů uživatele.

Vymezení závislé práce, která musí být vykonávána v pracovněprávních vztazích je též důležité z hlediska nalezení přímé souvislosti mezi pracovněprávní a daňovou legislativou, kdy v zákoně o dani z příjmu č. 586/1992 Sb. jsou definovány příjmy ze závislé činnosti, které podléhají odvodu daně již za zaměstnance odvádí zaměstnavatel jako plátce daně. Ve smyslu ZP je závislá práce součástí závislé činnosti ve smyslu daňového zákona.

Práce na základě obchodněprávního vztahu, ačkoli se přitom jedná o práci závislou, tzv. švarcsystém, (zaměstnavatel zaměstnává osoby na základě jejich živnostenského oprávnění i když jde o klasický pracovněprávní vztah), je zakázána. Tuto skutečnost upravuje ZP.

2.3 Agenturní zaměstnávání nebo outsourcing

Po roce 1989, kdy k nám začaly pronikat se svými podnikatelskými aktivitami zahraniční firmy byla hlavním problémem skutečnost, že český právní systém neumožňoval pronájem pracovní síly, na který byly tyto firmy zvyklé ze svých zemí. V důsledku neexistence této právní úpravy došlo ke značné deformaci trhu pronajímání pracovní síly. Agentury práce nemohly tuto činnost provádět také.

Některé podniky řešily vzniklou situaci tak, že formou hospodářské kooperace dodávaly jinému podnikateli své zaměstnance, toto však nevykazovaly jako dodávku pracovní síly, ale jako dodávku prací, služeb, případně jiných výkonů. Tato praxe i po účinnosti nového zákona o zaměstnanosti stále přetrvává. Některé agentury se dokonce i v situaci kdy mohou legálně provádět dočasné přidělení svých zaměstnanců v rámci své činnosti snaží předstírat, že nedodávají pracovní síly, ale výkony. Záměrem této protiprávní praxe je vyhnout se tomu, že dočasně přidělení zaměstnanci budou muset mít stejné mzdové a další pracovní podmínky jako srovnatelní

zaměstnanci uživatele. Jedná se tedy o nelegální sociální dumping. Dochází ke kombinaci skutečného agenturního zaměstnávání a kvazidodávek prací.

Otázkou je, co je pronájem pracovní síly, který musí být řešen pouze formou agenturního zaměstnávání a co dodávkou výkonů (outsourcingem).

Ten je nutno chápat jako dílčí dodávku (subdodávku) prováděnou dodavatelem vlastním jménem na vlastní odpovědnost. Nikdy nemůže jít o pouhé dodání pracovní síly pokud bude činnost takových osob řízena vedoucími zaměstnanci uživatelské firmy a dodavatel nepřevzme plnou odpovědnost za výsledek práce. To je v případě agenturních zaměstnanců nemožné, zaměstnavatel, v tomto případě tedy agentura práce nemůže reálně převzít odpovědnost za výsledek práce svých zaměstnanců. Je to v praxi neproveditelné, bylo by opravdu problematické se toto pokusit uskutečnit, zejména například v případech zahraničních agentur práce.

2.4 Zákaz dočasného přidělení zaměstnanců

Novela dřívějšího zákoníku práce zrušila s platností od 1. října 2004 ustanovení týkající se dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě. Tato možnost byla využívána nejen agenturami práce (pro které původně nebyla vůbec určena), ale zejména zaměstnavateli pro nejrůznější formy mezipodnikové kooperace. Důvodem zrušení byla obava, aby využíváním této možnosti nebyla obcházena nová právní úprava agenturního zaměstnávání, jejímž důležitým rysem se stal požadavek na rovnost pracovních a mzdových podmínek agenturních a kmenových zaměstnanců. Podnikům bylo zamezeno využívat tuto formu spolupráce, která byla využívána např. u mateřských a dceřiných společností začleněných do jednoho koncernu při výměně odborníků, při zavádění nových pracovních postupů, nebo řadových zaměstnanců k zajištění výroby. Lepším řešením by zřejmě bylo nerušit toto ustanovení, ale změnit ho tak, aby bylo zabráněno jeho zneužití pro mzdový dumping.

Nový zákoník práce zákaz dočasného přidělení k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě nadále zakotvuje jako základní zásadu

pracovněprávních vztahů (§ 13 odst. 2). Jako výjimka se připouští pouze agenturní zaměstnávání nebo případy prohlubování nebo zvyšování kvalifikace u jiné právnické či fyzické osoby, kde však nejde o obecnou možnost zvyšování nebo prohlubování kvalifikace (stáže), ale pouze o specifické případy, které jsou upraveny v ZP. Jedná se o pedagogickou nebo zdravotnickou oblast, což je upraveno zvláštními právními předpisy, (např. zákon č. 563/2004 Sb. nebo zákon č. 95/2004 Sb. a č. 96/2004 Sb.).

Za účelem zajištění možnosti kooperace v této oblasti se na MPSV objevilo mnoho žádostí o vydání licence k zprostředkování zaměstnání formou dočasného přidělování zaměstnanců podaných pouze za tímto účelem, nikoli k provádění této činnosti na trhu práce. V důsledku toho udělilo ministerstvo licenci k provádění agenturního zaměstnávání již více než 1800 podnikům. Je možné se oprávněně domnívat, že většina z nich se pronájmem pracovních sil vůbec nezabývá.

Bylo by vhodné, aby tuto situaci řešila nejbližší novela ZP, která by zaměstnavatelům umožnila dočasné přidělení svých zaměstnanců k jiným zaměstnavatelům, nejedná-li se o komerční pronájem pracovní síly a to za podmínek zamezujících zneužívání tohoto institutu

2.5 Nelegální práce, kontrolní působnost státu, sankce

Podle § 5 písm. e) zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti se jedná o nelegální práci tehdy:

1. pokud fyzická osoba nevykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy, nejde-li o manžela nebo dítě této fyzické osoby,
2. pokud cizinec nevykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy, nejde-li o manžela nebo dítě této fyzické osoby, nebo ji vykonává v rozporu s daným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona povolení k zaměstnání vyžadováno. (Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, Praha, 2004 v platném znění).

Kompetence státních orgánů jsou v oblasti trhu práce rozděleny mezi úřady práce, celní úřady a inspekci práce. Inspektoráty práce se zabývají ochranou pracovních vztahů a pracovních podmínek, úřady práce a celní úřady kontrolují, zda se nejedná o nelegální práci. Správní řízení o uložení pokuty pak vedou pouze úřady práce, celní úřady následně pokuty vybírají. Kromě toho se ještě této oblasti dotýká oprávnění finančních orgánů jako správců daně, tedy zejména finančních úřadů.

Kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti přísluší úřadům práce. Jedná se zejména o dodržování právních předpisů o zaměstnanosti. Jde o kontrolní a též sankční oprávnění týkající se nelegální práce a provádění zprostředkování zaměstnání formou agenturní práce. Stíhána může být fyzická i právnická osoba, která nelegálně zprostředkuje zaměstnání, umožní fyzické osobě (i cizinci) výkon nelegální práce či neplní informační/oznamovací povinnosti vyplývající ze zákona o zaměstnanosti. Neplnění informační/oznamovací povinnosti nastává tehdy, když zaměstnavatel neinformuje příslušný úřad práce o nástupu občana EU nebo cizince, u něhož není vyžadováno povolení k zaměstnání, do zaměstnání nejpozději v den nástupu těchto osob k výkonu práce, či o nenastoupení cizinců nebo ukončení jejich zaměstnání před uplynutím doby, na kterou jim bylo vydáno povolení. Fyzické osoby, včetně cizinců pak mohou být stíhány za to, že vykonávají nelegální práci.

Skutkovými podstatami přestupků a správních deliktů na úseku zaměstnanosti (§ 139 a § 140 ZZ, zákon č. 435/2004 Sb., Praha 2004) jsou :

- zprostředkování zaměstnání bez povolení nebo porušení zákona o zaměstnanosti při zprostředkování zaměstnání jiným způsobem, kde je možná pokuta až do výše 5 milionů Kč, jedná se zde i o případy, kdy agentura požaduje po zájemcích o práci poplatky,
- umožnění fyzické osobě nebo cizinci výkon nelegální práce, zde je opět možno uložit pokutu až do výše 5 milionů Kč.

U těchto provinění hrozí takto jednající agentuře i odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání správním rozhodnutím MPSV.

- za neplnění oznamovacích povinností je stanovena pokuta do výše 500 000,- Kč.

Povahu přestupku fyzické osoby (§ 139 odst.1 písm. d) a odst. 3 ZZ, zákon č. 435/2004 Sb., Praha 2004) mají následující protiprávní jednání :

- odmítnutí prokázat svoji totožnost nebo skutečnosti, které je kontrolní orgán oprávněn vyžadovat (prokázání smluvního vztahu), zde je možno uložit pokutu do výše 5 tisíc Kč,
- výkon nelegální práce s možností pokuty do 10 tisíc Kč.

Návrh trestního zákoníku v § 310 zavádí jako nový trestný čin „neoprávněné zaměstnávání cizinců“. Ten má postihovat případy, kdy někdo neoprávněně zaměstná nebo zprostředkuje zaměstnání cizince zdržujícího se neoprávněně na území republiky, nebo když neoprávněně zaměstná nebo zprostředkuje zaměstnání cizince, který nemá platné povolení k zaměstnání. Tento návrh trestního zákoníku byl vládou schválen 19. prosince 2007.

Inspekci práce přísluší kontrolní a sankční působnost v oblasti dodržování právních předpisů, na jejichž základě vznikají práva zaměstnanců (také zástupců zaměstnanců) nebo jejich povinnosti v pracovněprávních vztazích. Kompetence inspektora práce se týká zejména dodržování zákoníku práce a prováděcích předpisů k němu, tzn. i zajištění závislé práce v pracovněprávních vztazích.

Avšak zákon o inspekci práce nestanoví žádnou skutkovou podstatu přestupku nebo správního deliktu, k nimž by mohlo dojít výkonem závislé práce v jiném než pracovněprávním vztahu (porušení § 3 ZP). Jedinou skutkovou podstatou přestupku nebo správního deliktu, kterou lze podle zákona o inspekci práce (dále jen ZIP), v některých případech použít jsou přestupky či správní delikty na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (§ 12 a 25 ZIP), jichž se fyzická či právnická osoba dopustí tím, že poruší stanovené povinnosti při vzniku, změnách, skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, s možností uložení pokuty do výše 300 tisíc Kč.

Dalším nedostatkem právní úpravy v zákoně o inspekci práce je to, že není vymezena žádná skutková podstata správního deliktu při porušování pravidel agenturního zaměstnávání.

Působnost územních finančních orgánů jako správců daně je s problematikou spojena na základě uplatňování daňových zákonů. Při uplatňování daňových zákonů v daňovém řízení se bere v úvahu vždy skutečný obsah právního úkonu nebo jiné skutečnosti, rozhodné pro stanovení či výběr daně, pokud je zastřený stavem formálně právním a liší se od něho, (zákon č. 531/1990 Sb., o územních finančních orgánech, ve znění pozdějších předpisů, § 2 odst. 7 zákona). Finanční úřady tak mohou dodatečně vyměřit podnikateli, který je odběratelem práce v tzv. švarcsystému odvod daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti, jejíž vyměření je spojeno s povinností uhradit penále. Dodatečné vyměření daně spojené s povinností zaplatit penále však nelze zaměňovat s uložením eventuelní pokuty za nelegální práci. Došlo by tak k dvojímu sankčnímu postihu, což je nepřípustné.

Na trhu práce ČR se ve značné míře objevuje provádění nelegální práce, tedy takové práce, kdy není formálně využit žádný ze způsobů jejího smluvního zajištění. Tento jev má tendenci se vyskytovat zejména v oblastech s vysokou mírou nezaměstnanosti. Lidé z těchto oblastí jsou využíváni v jiných regionech, i když třeba pobírají podporu v nezaměstnanosti. V některých případech se nelegální zaměstnávání dotýká i agenturního zaměstnávání. Jsou případy, kdy je zájemci o agenturní zaměstnání nabídnuta možnost pracovat buď jako agenturní zaměstnanec nebo tzv. „na černo“ za vyšší výdělek, avšak bez poskytování osobních ochranných prostředků a pracovněprávních nároků (dovolená, apod.) a bez nemocenského pojištění. Z tohoto důvodu je třeba se zabývat nelegální prací i v souvislosti s agenturním zaměstnáváním.

V současnosti je velkým problémem nelegální zaměstnávání cizinců v ČR. Prevence v této oblasti tak nabývá na důležitosti. Zajištěním koordinace a spolupráce v oblasti boje s nelegálním zaměstnáváním je pověřen Meziresortní orgán pro potírání nelegálního zaměstnávání cizinců. Tento meziresortní orgán byl zřízen usnesením vlády a jeho cílem je koordinace činnosti příslušných institucí, příprava nové legislativy, nástroje prevence, získávání informací z oblasti výzkumu apod.

V souvislosti s prevencí se jedná např. o informačních materiálech pro migranty a zaměstnavatele, prezentace informací o Evropském portále pracovní mobility, nebo sekce EURES na Integrovaném portále MPSV, které pomáhají občanům EU i cizincům získávat informace kromě jiného i o situaci na trhu práce ČR. D

Důležitý v tomto směru byl v r. 2007 Asistenční systém zaměstnávání Ukrajinců v ČR realizovaný za podpory MPSV ČR a MV ČR. Tento systém je realizován Charitou ČR. Zahrnuje síť poradenských a asistenčních center na Ukrajině a v ČR, které umožňují kontakt mezi zaměstnavateli a budoucími zaměstnanci, poskytují sociálně-právní poradenství, asistenci a to zejména při vyplňování a podávání žádostí o povolení na úřadech, v ČR zprostředkovávají práci, fungují i jako informační a propagační centra a provádějí monitoring a analýzu situace v ČR i na Ukrajině. Cílem asistenčního systému je ukázat migrantům i českým zaměstnavatelům, že lze využít nejen cest vedoucích přes klienty a poukázat na větší výhodnost legálních postupů a varovat před riziky postupů nelegálních. Snahou je i posílení důvěry migrantů ve státní instituce hostitelského státu. Hlavními výhodami systému jsou legálnost, prověřenost všech zúčastněných subjektů a minimalizace komplikací při jednání se zainteresovanými institucemi.

Platnost povolení k zaměstnání je u osob z tzv. třetích zemí podmíněna existencí platného povolení k pobytu. K nejpočetnější skupině nelegálně a nezdokumentovaně zaměstnávaných zahraničních pracovníků podle státní příslušnosti se dlouhodobě řadí občané Ukrajiny a Slovenska. Viz příloha A „Počet nelegálně a nezdokumentovaně zaměstnávaných zahraničních pracovníků podle státního občanství“.

Ke dni 31. prosince 2007 působilo legálně na trhu práce ČR celkem 240 242 zahraničních pracovníků, z nichž 85 351 mělo platné povolení k zaměstnání, 144 751 osob pak mělo informační karty vydané občanům EU/EHP a Švýcarska (informační karty se vydávají občanům členských států EU/EHP a Švýcarska k možnosti povolení jejich zaměstnání na území ČR) a 10 140 cizinců s informačními kartami, kteří nepotřebují povolení k zaměstnání.

Úřady práce provedly v roce 2007 celkem 10 559 kontrol. 1 484 kontrol bylo provedeno u zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají zahraniční pracovníky. Nejvyšší počet těchto kontrol se uskutečnil z podnětu úřadů práce, Celní správy a Cizinecké pohraniční policie. Během tohoto roku bylo zkontrolováno 21 897 zahraničních pracovníků. Z tohoto množství bylo zjištěno pochybení ve 3 825 případech. U 1 662 osob bylo zjištěno, že se jedná o nelegální práci, u 2 163 osob nesplnil zaměstnavatel informační povinnost o nástupu pracovníka do zaměstnání, kterou jim ukládá zákon (§ 87 ZZ).

Tyto kontroly jsou prováděny na základě monitoringu, který soustavně úřady práce provádějí a to i na základě obdržených podnětů, viz tabulka, příloha B. Existuje tak i představa o tom, v jakých oblastech činnosti se nelegální práce nejčastěji objevuje. V roce 2007 se jednalo zejména o služby pro podniky, stavebnictví, maloobchod a opravy spotřebního zboží, pohostinství a ubytování, výrobu konstrukcí a kovodělných výrobků, výrobu pryžových a plastových výrobků a výrobu potravin a nápojů.

Pokud jde o kontrolu právnických osob, ve kterých působí cizinci jako společníci, členové družstva, statutárního orgánu, příp. jiného orgánu obchodní společnosti nebo družstva, na kterou se úřady v r. 2007 zaměřily, bylo zjištěno, že podmínky stanovené pro tento výkon práce byly porušeny u 189 osob. Pro zaměstnávání cizinců je třeba v těchto případech povolení, pokud je zaměstnání vykonáváno státním příslušníkem z tzv. třetího státu.

Přes všechny kontroly a udělené sankce jde však stále pouze jen o vrchol ledovce neprůhledného agenturního trhu. Cizinecká policie, úřady a inspektoráty práce zatím odhalují pouze zlomek podvodů a nezákonností,

kteře agenturní podnikání provázejí. Nelegální pobyty, překračování limitu přesčasových hodin, krácení daní, neplacení zdravotního pojištění.

2.6 Smluvní vztahy v agenturním zaměstnávání

Účastníky právních vztahů vznikajících při agenturním zaměstnávání jsou agentura práce, zaměstnanec a uživatel. Agentura práce je přitom zaměstnavatelem a uživatelem je nájemce pracovní síly zaměstnance. Mezi agenturou práce a uživatelem a agenturou práce a zaměstnancem jsou vztahy smluvní a jsou smluvně upraveny, naproti tomu vztah mezi zaměstnancem a uživatelem není žádnou smlouvou či dohodou upraven. Právní poměry v tomto vztahu upravuje zákon a smluvní dokumenty uzavírané mezi agenturou práce a uživatelem a agenturou práce a zaměstnancem. Grafické znázornění právních vztahů při agenturním zaměstnávání viz příl. C.

Vztah agentura práce – zaměstnanec

Jak již bylo výše řečeno, mezi agenturou práce a jejím zaměstnancem vzniká smluvní vztah, který se řídí všemi příslušnými pravidly. Mezi agenturou práce a jejím zaměstnancem, který má být k výkonu zaměstnání dočasně přidělen k výkonu práce k uživateli musí být uzavřena pracovní smlouva (§ 2 odst. 5 ZP), případně dohoda o pracovní činnosti. Podle těchto dokumentů je na jedné straně písemný závazek agentury práce zajistit zaměstnanci dočasný výkon práce u jiné právnické nebo fyzické osoby (uživatele), na straně druhé je pak písemný závazek zaměstnance konat tuto práci podle pokynů uživatele, a to na základě dohody o dočasném přidělení, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.

Pokud by smluvní dokumenty toto ujednání neobsahovaly, byly by sice platné, ale zaměstnanci by tak vlastně nevznikla povinnost výkonu práce u uživatele. Práci by mu tak musela přidělovat přímo agentura práce, což by v praxi nemohlo dobře fungovat. V případě agentur práce zahraničních by tato povinnost byla naprosto nerealizovatelná.

Pracovní poměr je uzavírán na dobu určitou, někdy i na dobu neurčitou bez vazby na konkrétního uživatele. Zaměstnanec tak může být během doby trvání tohoto pracovněprávního vztahu postupně přidělován k různým uživatelům podle jejich momentální potřeby množství práce, na základě dohody mezi agenturou práce a uživatelem. Objevuje se tak otázka, zda musí pracovní smlouva či dohoda o pracovní činnosti obsahovat konkrétní označení uživatele. Je to možné, ale nikoli nutné. Přidělení zaměstnance ke konkrétnímu uživateli se děje vždy prostřednictvím písemného pokynu agentury práce. Pokyn není součástí pracovní smlouvy, pouze na ni navazuje, je druhým právním úkonem, který musí být mezi agenturou práce a zaměstnancem učiněn.

Pokud by bylo trváno na konkrétním označení uživatele, situace by byla podstatně složitější a bylo by zřejmě nutné jednotlivé změny uživatele řešit případnými dodatky k pracovní smlouvě či dohodě o pracovní činnosti, zákon neumožňuje provádět agenturní zaměstnávání na základě dohody o provedení práce.

Pracovní poměr se svými zaměstnanci agentury práce uzavírají zpravidla na dobu určitou. Omezení stanovená na sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou se na agenturní zaměstnance nevztahují (§ 39 odst. 6 ZZ). Je tak možné i tzv. řetězení pracovních poměrů na dobu určitou, což u kmenových zaměstnanců možné není. Doba trvání pracovního poměru může být vymezena nejen přesným časovým údajem, ale také může být sjednána na dobu dočasného přidělení zaměstnance ke konkrétnímu uživateli, aniž by bylo stanoveno o jakou dobu se jedná. To je opět projev flexibility tohoto druhu zaměstnávání. Tento postup je třeba připustit z toho důvodu, že agentury práce nemají možnost zaměstnance zaměstnávat k plnění svých úkolů. Jsou tedy vázány na poptávku ze stany svých klientů – uživatelů.

Vztah agentura práce – uživatel

Vztah agentury práce a uživatele se řídí pravidly zákoníku práce. Dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance

agentury práce je na úrovni právního úkonu, učiněného podle § 308 ZP. Takto vzniklá dohoda musí mít následující náležitosti. Identifikační údaje o zaměstnanci, druh práce, včetně požadavků na odbornou, případně zdravotní způsobilost, určení doby dočasného přidělení, místo výkonu práce, den nástupu do práce, informace o mzdových a pracovních podmínkách srovnatelných zaměstnanců uživatele, podmínky pro předčasné ukončení dočasného přidělení a číslo a datum vydání rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání vydaného agentuře práce. Tato dohoda musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná (§ 308 odst. 2 ZP). Z ustanovení téhož paragrafu vyplývá, že dohoda o dočasném přidělení zaměstnance je pojata jako individuální, každá se týká pouze jednoho zaměstnance.

Existuje však možnost, že takovou dohodou bude ošetřeno dočasné přidělení více zaměstnanců a to zásadně se stejným pracovním zařazením, na stejnou dobu a se shodným dnem nástupu do práce. Všichni takoví zaměstnanci by museli být jmenovitě uvedeni včetně údajů podle § 308 odst.1 ZP. V podstatě by pak šlo o množinu individuálních dohod. Lze také připustit uzavírání jednotlivých dohod o dočasném přidělení s tím, že jejich přílohou budou např. společné podmínky k výkonu práce.

Právní vztah agentury práce a uživatele je také obchodním závazkovým vztahem a může mít stejně jako právní vztah hybridní povahu, tzn. že obsahuje prvky jak pracovněprávní, tak obchodněprávní povahy (cenové ujednání).

Vztah uživatel – zaměstnanec

Jak již bylo dříve uvedeno, nejedná se o smluvní vztah, ale jeho obsah je vymezen nejen zákonem, ale také smlouvami nebo dohodami uzavřenými mezi zaměstnancem a agenturou práce a uživatelem a agenturou práce. Zákoník práce stanoví, že po dobu dočasného přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele, tento „ukládá zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje

bezpečnost a ochranu zdraví při práci“ (§ 309 odst. 1 ZP, Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, Český Těšín, Poradce s.r.o., 2008 v platném znění).

Z toho vyplývá, že uživatel je povinen zaměstnance vybavit osobními ochrannými pracovními pomůckami a zajišťovat školení zaměstnance v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP), včetně plnění všech dalších úkolů k zajištění práce, včetně vyšetřování a evidence případných pracovních úrazů.

Uživatel také zajišťuje lékařské prohlídky v rámci závodní preventivní péče. Ty je povinen i hradit, pokud nejsou hrazeny z veřejného zdravotního pojištění. Vstupní prohlídku při vzniku pracovního poměru je povinna zajistit agentura práce, protože její provedení je nutné ještě před uzavřením pracovní smlouvy. Je vhodné, pokud se agentura práce s konkrétním uživatelem dohodnou, že k němu převedení zaměstnanci budou vysíláni ke vstupní prohlídce k lékaři, který pro něj zajišťuje závodní preventivní péči. Ten je obeznámen s podmínkami práce, pro niž je třeba zdravotní způsobilost zaměstnance posoudit.

Rozvrhování a organizování pracovní doby, jako např. předepsané doby odpočinku, možnost nařídít práci v den pracovního klidu, nařídít nebo dohodnout práci přesčas a noční práci nebo dohodnout pracovní pohotovost včetně evidence odpracované doby je zcela v pravomoci uživatele. V tomto směru má práva a povinnosti zaměstnavatele, ačkoli jím v případě agenturních zaměstnanců z právního hlediska není, stejně jako v oblasti tvorby příznivých pracovních podmínek a zajišťování BOZP.

2.7 Problematika odpovědnosti za škodu

Tato otázka je řešena v zákoně v případě, že se jedná o situaci, kdy vznikne zaměstnanci škoda při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním u uživatele. Jestliže agentura práce zaměstnanci tuto škodu uhradí, má nárok na její náhradu vůči tomuto uživateli, pokud se s ním nedohodne jinak (§ 309 odst. 4 ZP).

Případ opačný, kdy zaměstnanec agentury práce způsobí svým zaviněným jednáním při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním škodu uživateli, řeší legislativa v případech zvláštních, zpřísněných druhů odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. Odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů (§ 252 až 256 ZP). Mají-li být mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce přijata opatření k vyšší ochraně majetku uživatele, nesmí být tato opatření pro zaměstnance agentury práce méně výhodná, než stanoví výše uvedený § 252 až 256 ZP (§ 309 odst. 7 ZP). Znamená to, že přímo mezi uživatelem a agenturním zaměstnancem mohou být založeny právními úkony tyto druhy zvláštní odpovědnosti. Zákon v těchto případech umožňuje přímý odpovědnostní vztah mezi zaměstnancem a uživatelem. To má význam například při přidělování OPP (ochranné pracovní pomůcky) nebo například při práci pokladních v hypermarketech.

Při obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu je tomu jinak. Zaměstnanec může za škodu odpovídat výlučně pouze svému zaměstnavateli. Tím je agentura práce. Agentury práce tak přejímají odpovědnost za škodu, ačkoli je skutečností, že zodpovídají za zprostředkování práce, ne za práci svého zaměstnance u uživatele. Agentury práce za tímto účelem uzavírají pojistné smlouvy, na jejichž základě pak přebírají odpovědnost za škody způsobené svými zaměstnanci u uživatelů s tím, že taková škoda je pak uhrazena pojišťovnou. Je to reakce na skutečnost, že zákoník práce neupravuje obecnou odpovědnost agenturního zaměstnance vůči zaměstnavateli, kterou způsobil.

Přímý vztah odpovědnosti za škodu mezi uživatelem a agenturním zaměstnancem, kromě zvláštních druhů odpovědnosti, může vzniknout pouze v případě vybočení z plnění pracovních úkolů či činnosti v přímé souvislosti s ním. Může se jednat například o krádež majetku uživatele zaměstnancem, nebo jinak způsobenou škodu na majetku uživatele, která vznikla tehdy, kdy zaměstnanec nekonal práci ani činnost v přímé souvislosti s ní. Takové případy jsou řešeny podle občanského zákoníku.

2.8 Návaznost sjednávání smluvních vztahů, časové omezení

Určitou otázkou při uzavírání právních vztahu při agenturním zaměstnávání je jejich časová návaznost. Musí být nejprve uzavřena pracovní smlouva, případně dohoda o pracovní činnosti mezi agenturou práce a jejím zaměstnancem, nebo je naopak potřeba nejdříve uzavřít dohodu o dočasném přidělení zaměstnance k uživateli?

Zákon stanoví, že zaměstnavatel může dočasně přidělit k jinému zaměstnanci svého zaměstnance. To by znamenalo, že nejdříve bude uzavřen pracovněprávní vztah mezi agenturou práce a zaměstnancem. Avšak, jestliže má být obsahem pracovní smlouvy či dohody o pracovní činnosti závazek k zajištění a výkonu práce u konkrétního uživatele, musí být nejdříve zřejmé, že tento uživatel určitého zaměstnance přijme. Ideální stav by nastal pokud by obě smlouvy či dohody mohly být uzavřeny současně, např. za přítomnosti všech tří účastníků. To však není vždy reálně uskutečnitelné. Je však například možné, že zatímco bude zaměstnanec v agentuře uzavírat pracovní smlouvu (dohodu o pracovní činnosti), bude současně elektronicky sjednávána dohoda o dočasném přidělení mezi agenturou a uživatelem. Všichni účastníci by tak byli ve vzájemném kontaktu.

Pokud takovéto řešení není možné, východiskem se ukazuje sjednání odkládací podmínky ve smlouvě, která je uzavřena jako první ve smyslu toho, že příslušný právní vztah vznikne jen v případě pokud bude uzavřena i smlouva druhá.

Toto řešení lze využít zejména při sjednávání pracovních kontraktů v případě zahraničních pracovních agentur. Praxe je však dle mého názoru následující. Firma (uživatel) agentuře oznámí svůj požadavek na množství, a odbornost požadovaných pracovníků a ta na základě této znalosti najme příslušné zaměstnance.

Maximální doba dočasného přidělení k výkonu práce jednoho zaměstnance k jednomu uživateli je maximálně na dobu 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích (§ 309 ZP). V případě žádosti zaměstnance

agentury práce agentuře práce nebo jde-li o výkon práce na dobu zastupování za zaměstnankyni na mateřské nebo rodičovské dovolené však toto omezení neplatí. V každém případě však platí, že agenturní zaměstnávání může být u téhož uživatele vykonáváno pouze dočasně, nikoli trvale.

Další omezení agenturního zaměstnávání lze dohodnout v kolektivní smlouvě uzavřené u uživatele. Lze předpokládat, že odborové organizace budou preferovat zaměstnávání vlastních kmenových zaměstnanců. Toto omezení může být formulováno různým způsobem, například procentním limitem ve vztahu k celkovému počtu zaměstnanců uživatele, zákazem či omezením využití této formy práce u určitých profesí apod.

3 ROLE ÚŘADŮ PRÁCE

Role úřadů práce je oproti možnostem agentur práce, které mohou provádět veškerou zprostředkovatelskou činnost, omezena. Úřady práce mohou provádět pouze následující zprostředkovatelskou činnost (§ 14 odst. 5 ZZ). Vyhledávají zaměstnání pro fyzické osoby a zaměstnance pro zaměstnavatele, kteří hledají pracovní síly a také se zabývají poradenskou činností v oblasti pracovních příležitostí. Nemohou však provádět agenturní zaměstnávání, to znamená zaměstnávání fyzických osob za účelem pronájmu jejich pracovní síly uživateli.

Úřady práce zprostředkovávají zaměstnání na celém území České republiky; v případech stanovených vyhlášenou mezinárodní smlouvou, k jejíž ratifikaci dal parlament souhlas a již je Česká republika vázána, mohou zprostředkovávat zaměstnání z území ČR do zahraničí a obráceně, ze zahraničí do ČR. Zaměstnání do zahraničí lze přitom zprostředkovat pouze se souhlasem uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Úřady práce se při zprostředkování zaměstnání řídí judikaturou Evropského společenství, které upravují volný pohyb osob v rámci ES.

Zprostředkování zaměstnání provádějí úřady práce bezplatně. Informace o možnostech zaměstnání a volných pracovních místech může fyzická osoba požadovat u kteréhokoli úřadu práce a také si touto cestou může zajistit zaměstnání. Fyzická osoba je povinna úřadu práce sdělit údaje o svých zdravotních omezeních v rozsahu potřebném pro vyhledání vhodného zaměstnání, rekvalifikaci a pro stanovení vhodné formy pracovní rehabilitace a dále též sdělit, zda je osobou se zdravotním postižením.

Další oblastí činnosti úřadů práce je evidence zájemců o zaměstnání. Tato evidence obsahuje zejména identifikační údaje zájemce o zaměstnání, údaje o jeho kvalifikaci, získaných pracovních zkušenostech, zájmu o určitá zaměstnání a informace o jeho zdravotních omezeních souvisejících se zprostředkováním zaměstnání. Dále pak obsahuje údaje o průběhu zprostředkování zaměstnání, součinnosti uchazeče o zaměstnání s úřadem práce a poskytování služeb v rámci aktivní politiky zaměstnanosti a pracovní rehabilitace. Všechny tyto informace jsou určeny výhradně pro účely zprostředkování zaměstnání a statistické účely.

Úřady práce také vedou evidenci o počtu volných pracovních míst. Ta obsahuje identifikační údaje zaměstnavatele, charakteristiku pracovního místa, tj. druh práce, místo výkonu práce, předpoklady a požadavky stanovené pro výkon této pracovní pozice a základní informace o pracovních a mzdových podmínkách včetně informace, zda se jedná o místo vyhrazené nebo vhodné pro osobu se zdravotním postižením. Dalším důležitým údajem je i to, zda se jedná o zaměstnání na dobu určitou či neurčitou. Údaje o počtu volných pracovních míst jsou zaměstnavatelé povinni oznamovat příslušnému úřadu práce do 10 kalendářních dnů včetně informací o jejich charakteristice. Neprodleně jsou také povinni, nejpozději do 10 kalendářních dnů hlásit obsazení těchto míst.

3.1 Úřady práce a sociální oblast

Dalším okruhem činnosti úřadů práce je podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci. Tato oblast činnosti úřadů práce je velmi důležitá a

její význam ještě v současnosti vzrostl v důsledku celosvětové hospodářské krize kdy je značný počet lidí bez zaměstnání a tedy i bez trvalého příjmu. Podpora v nezaměstnanosti se tak pro ně a jejich rodiny stává v některých případech jediným zdrojem finančních prostředků. Jedná se o záchytnou sociální síť, jejímž prostřednictvím stát pomáhá lidem, kteří se leckdy ne vlastním přičiněním ocitli v nouzi.

Podpora při rekvalifikaci je pak jistě pozitivně vnímána v případech, kdy je třeba změny pracovního zaměření lidí. Tato situace může nastat například v důsledku uzavření velkého podniku (uhelné doly), nebo také z důvodu potřeby přeškolení osob, které mají pracovní kvalifikaci takového zaměření, které již není v takové míře na trhu práce žádáno a je problematické najít pro ně pracovní uplatnění. Naopak na trhu práce mohou chybět kvalifikované síly v některých oborech, které je možné prostřednictvím rekvalifikace získat.

O nároku na přidělení obou podpor rozhoduje úřad práce podle podmínek, které stanovuje § 39 až § 57 ZZ. Je však nutné, aby součinnost zaměstnavatelů, a to jak ze strany podniků, tak agentur práce s úřady práce byla na dobré úrovni.

V současnosti můžeme zaznamenat značné problémy právě v této oblasti. Během podzimních a zimních měsíců roku 2008 se rozpoutala celosvětová hospodářská krize. V důsledku toho pak během zimních měsíců začal stagnovat a poté zásadním způsobem i klesat zájem o pracovní síly. V mnoha případech se dnes, tj. na počátku roku 2009 setkáváme s tím, že pracovní agentury zanikají, ale nikomu nehlásí ani tuto skutečnost ani početní stav svých zaměstnanců a probíhající změny. Sociální síť tak v těchto případech přestává fungovat tak, jak je třeba a v důsledku toho se mnoho lidí ocitá bez práce, bez prostředků a bez možnosti nároku na sociální podporu nebo podporu v nezaměstnanosti. V případě podniků je tato situace podstatně lepší, zde ve většině případů působí personální pracovníci, kteří tuto oblast zajišťují.

Další důležitou oblastí činnosti úřadů práce je kontrolní činnost a následně pak ukládání sankcí. Tato činnost je blíže popsána v podkapitole 2.5 této práce.

4 ÚLOHA AGENTUR PRÁCE

Agentury práce na rozdíl od úřadů práce mohou vykonávat všechny druhy zprostředkování zaměstnání včetně zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, který práci přiděluje a dohlíží na její provedení = agenturní zaměstnávání.

Agentury práce provádějí zprostředkování zaměstnání zásadně jako podnikatelskou činnost. Tzn., že se jedná o pronájem pracovní síly. Z toho důvodu je prováděna za úhradu, včetně té, kdy je dosahováno zisku, a to od firem, které hledají pracovní sílu. Úhrada však nemůže být požadována od fyzické osoby, jejíž pracovní síla je pronajímána a které je zaměstnání zprostředkováno. Toto vyplývá z Úmluvy MOP (Mezinárodní organizace práce) č. 181 o soukromých agenturách práce z r. 1997. Stanoví se zde, že soukromé agentury práce nebudou účtovat přímo ani nepřímo, zcela ani zčásti žádné poplatky nebo náklady.

V praxi se případy, kdy agentury práce po zájemcích poplatky požadují vyskytují, zjistit tento stav mohou jak úřady práce tak i inspekce práce. V těchto případech je pak možné uložit sankce. Zákon o zaměstnanosti stanoví, že při zprostředkování zaměstnání za úhradu jsou zakázány jakékoli srážky ze mzdy nebo jiné odměny poskytované zaměstnanci za vykonanou práci ve prospěch agentury práce nebo uživatele (§ 58 odst. 3). Toto ustanovení však nemá dopad na náklady, které přímo nesouvisí se zprostředkováním zaměstnání.

V praxi se však v pracovních smlouvách objevují ujednání, že v případě předčasného ukončení pracovněprávního vztahu je agentura oprávněna si ze mzdy zaměstnance odečíst náklady na vstupní lékařskou prohlídku. Jde o složitý problém, lze použít argument, že podle ZP § 101 odst. 6 náklady na BOZP hradí zaměstnavatel a tyto nemohou být přenášeny na zaměstnance a u vstupní prohlídky se jistě jedná o náklad na BOZP, avšak na druhé straně se objevuje argument, že v době vstupní lékařské prohlídky není ještě dotyčná fyzická osoba zaměstnancem firmy.

Podle zákona je také možné, aby zprostředkování zaměstnání bylo prováděno bezplatně. Pokud takové případy vůbec existují, jednalo by se zřejmě o aktivitu některé charitativní organizace. Odborná literatura ani tisk žádný takový případ neuvádějí.

Agenturní zaměstnávání cizinců, kteří nejsou občany členských států EU nebo jejich rodinnými příslušníky se řídí pravidly stanovenými v ZZ. Tyto osoby musí mít platné povolení k zaměstnání podle § 89 a následujících ZZ, to musí obsahovat například druh práce a místo výkonu práce. Toto povolení vydává pracovní úřad každé osobě jedno. Mohou však nastat situace, kdy by v zájmu zachování flexibility agenturního zaměstnávání bylo vhodné, aby takový zaměstnanec měl současně několik povolení, pro možnost jeho zaměstnání ve více druzích profesí nebo místech výkonu práce. Znamenalo by to snížení administrativního zatížení úřadů práce, kterým takto cizinec musí předkládat novou žádost při ukončení agenturního zaměstnání.

Některým zaměstnavatelům komplikuje situaci nejnovější nařízení vlády č. 64/2009 z března tohoto roku, kterým vstoupilo v platnost stanovení druhu prací, které nemůže agentura práce formou dočasného přidělení zprostředkovávat. Pokud se jedná o práci k jejímuž výkonu není třeba minimálně středoškolské vzdělání nebo není jmenována v příloze nařízení, nemůže takové zaměstnance přijmout. Pokud dojde k oživení hospodářství a nedostatku volných zaměstnanců, bude třeba toto nařízení upravit tak, aby tito zaměstnanci na trhu práce nechyběli.

4.1 Podmínky pro zprostředkování agenturního zaměstnání

Agentury práce mohou provádět zprostředkování zaměstnání na území České republiky, z území ČR do zahraničí i ze zahraničí do ČR. Zprostředkování zaměstnání je možné provádět pouze na základě povolení ke zprostředkování zaměstnání (tzv. licence), vydaného Ministerstvem práce a sociálních věcí na základě žádosti právnické nebo fyzické osoby. O zprostředkování práce tímto způsobem byl v minulých letech zaznamenán vzrůstající zájem, jak o tom svědčí i graf statistiky žádostí, viz příloha D.

Podmínky pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání jsou specifikovány v § 6 odst. 2 až 7 ZZ. Povolení lze udělit jak fyzické, tak právnické osobě.

a) Udělení povolení fyzické osobě.

Pokud je povolení udělováno fyzické osobě, je požadováno dosažení věku 23 let, způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost (podmínky stanoví § 60 odst. 3 ZZ), odborná způsobilost a bydliště na území ČR. S ohledem na dosažitelnost agentur je na zvážení, zda by nebylo vhodné, aby všechny fyzické osoby měly předepsán požadavek na trvalý pobyt na území ČR, ne pouze bydliště. Dále se pak, vzhledem ke značné rozšířenosti působení zahraničních agentur na území ČR, objevuje otázka zda by nebylo vhodné i zákonem podložit podmínku běžné znalosti českého jazyka, která je důležitá pro běžnou komunikaci agentury jak s uživateli a jejich vedoucími zaměstnanci, tak pro styk se státními orgány.

Podmínky pro odbornou způsobilost jsou následující: ukončené vysokoškolské vzdělání a nejméně dvouletá odborná praxe v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo ukončené středoškolské vzdělání a pětiletá odborná praxe v oboru. Bylo by dobré zvážit ještě doplnění vyššího odborného vzdělání a stanovit požadavek na přiměřenou dobu praxe.

b) Udělení povolení právnické osobě.

Podmínkou udělení tohoto povolení je dle § 60 odst. 6 ZZ splnění podmínek stanovených pro fyzickou osobu, která plní funkci odpovědného zástupce pro účely zprostředkování zaměstnání. Jedna fyzická osoba přitom nemůže být ustanovena do funkce tohoto odpovědného zástupce pro více než 2 právnické osoby. Toto pravidlo bývá v praxi porušováno zejména agenturami založenými cizími státními příslušníky na území ČR, je však složité zjistit, v kolika agenturách práce je již určitá fyzická osoba odpovědnou osobou. Informační systém MPSV není schopen tyto informace poskytovat. Existence databáze, která by umožňovala tyto informace zjistit a umožnila tak případně i odebrání licence takovým agenturám by přispěla ke zprůhlednění tohoto druhu podnikání.

4.2 Časové omezení povolení

Povolení ke zprostředkování zaměstnání je vydáváno na dobu určitou, která může činit maximálně 3 roky. Povolení lze vydat i opakovaně, a to na základě žádosti. Toto opatření je nezbytné pro prověření činnosti jednotlivých agentur, zda pracují v souladu se zákonem. Je tak možné, že agentura, která při své činnosti nepostupovala správně, ale u níž z tohoto důvodu nedošlo k odebrání licence toto povolení však nedostane opakovaně když o něj požádá. To by mělo platit i v situaci, kdy bylo zahájeno správní řízení o odejmutí povolení.

Výše uvedená časová hranice tří let pro vydávání licencí by mohla sehrát i důležitou roli pro snížení počtu agentur práce v případě, kdyby došlo ke zrušení zákazu dočasného přidělení zaměstnance k jiné právnické nebo fyzické osobě. Podniky, které požádaly o udělení licence z těchto důvodů, by již neměly důvod o obnovu povolení ke zprostředkování zaměstnání žádat a v důsledku toho by došlo ke značnému snížení počtu vydaných povolení a také ke zprůhlednění této části trhu práce v ČR.

Povolení zaniká smrtí fyzické osoby nebo zánikem právnické osoby (agentury), výmazem podniku z obchodního rejstříku, uplynutím doby, na které bylo povolení vydáno nebo rozhodnutím MPSV o odejmutí povolení (§ 63 odst. 1 ZZ).

MPSV má možnost odejmout povolení ke zprostředkování zaměstnání správním rozhodnutím, jestliže agentura práce – právnická či fyzická osoba:

- a) přestane splňovat podmínky pro vydání povolení ke zprostředkování, které uvádí § 60 ZZ, např. se jedná o ztrátu bezúhonnosti,
- b) zprostředkovává zaměstnání v rozporu s podmínkami pro zprostředkování zaměstnání stanovenými v ZZ, nebo v rozporu s vydaným povolením, nebo v rozporu s dobrými mravy (neetická reklama). Zde se jedná zejména o případy, kdy je agenturou požadována úplata od fyzických osob žádajících o zprostředkování zaměstnání nebo o případy využívání forem zprostředkování, pro které nebylo povolení vydáno, nebo překročení vymezení druhu prací a územních obvodů uvedených v povolení.

- c) poruší povinnost, kterou agenturám práce ukládá § 308 nebo 309 ZP, což jsou identifikační údaje, údaje o druhu práce, době a místě jejího výkonu, údaje o uživateli a další podmínky (§ 63 odst. 2 ZZ),
- d) opakovaně nesplní oznamovací povinnost uloženou v § 59, zde se jedná o vedení evidence a statistických údajů, které jsou agentury povinny vést a sdělovat ministerstvu,
- e) o to požádá.

(Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, Praha, 2004 v platném znění).

4.3 Statistické údaje, evidence agentur

Agentury práce jsou povinny sdělit pro statistické účely MPSV do 31. ledna běžného roku za předchozí kalendářní rok následující údaje:

- a) počet volných míst, na která bylo požadováno zprostředkování zaměstnání v rámci recruitmentu (vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele),
- b) počet takto jimi umístěných fyzických osob,
- c) počet zaměstnanců agentury práce, kteří vykonávali práci u uživatele v rámci agenturního zaměstnání (§ 59 ZZ).

Je třeba počítat s tím, že tyto statistické údaje jsou zkreslené tím, že některé agentury práce neprovádějí pronájem pracovní síly, ale toto povolení využívají pouze v rámci koncernových uskupení. Další skutečností je, že v současnosti MPSV nemá vzhledem k enormnímu množství možnost statisticky tyto údaje zpracovat, ale pro budoucnost je jistě důležité, aby tato statistika prováděna byla a byla také zveřejňována. Pro srovnání na mezinárodní úrovni však bude třeba, aby již výše zmíněná problematika dočasného přidělení zaměstnanců k jinému zaměstnavateli byla v ZP dořešena a nedocházelo tak ke zkreslování údajů.

MPSV vede podle § 65 ZZ evidenci agentur práce obsahující údaje týkající se agentur práce. Veřejně přístupná část evidence obsahuje údaje

týkající se zejména identifikace agentury (u fyzických osob bez rodného čísla, data a místa narození a bydliště), předmětu podnikání (u fyzických osob také místa podnikání), forem zprostředkování, druhů zprostředkovávaných prací a územního obvodu, ve kterém je zprostředkování prováděno.

5 SCHENGENSKÝ PROSTOR, HISTORIE A SOUČASNOST

Struktura a podmínky Schengenského prostoru (podle Lucemburského městečka Schengen), vnesla v r. 1985 do tehdy ještě celistvého prostoru západo-evropské integrace nový prvek, a sice mezivládní spolupráci části členských zemí mimo Evropské společenství (ES). Cílem bylo odbourání hraničních kontrol mezi pěti členskými státy. V dnešní době je Schengenský systém aktuální jak pro jeho postupné začleňování do rámce Evropské unie po roce 1999, tak pro náročnost přístupu k němu pro kandidátské země.

Systém je výsledkem snahy některých evropských států dosáhnout zároveň tří cílů:

- zrušením kontrol na vnitřních hranicích mezi členskými státy zjednodušení mezistátního pohybu občanů, kdy šlo o zvýšení jejich mobility a usnadnění života a odstranit tímto způsobem i další překážku obchodu mezi členy prostoru,
- zajištění minimalizace rizik spojených se zrušením kontrol na vnitřních hranicích. Se zrušením kontrol v Schengenském systému vzniká spektrum rizik počínajících usnadněním obchodu s nedovolenými komoditami, přes nelegální migraci až po např. snazší únik zločinců před stíháním v jedné zemi do druhé,
- vyhnutí se strukturálnímu konfliktu v rámci ES, neboť ne všechny členské země měly zájem se tohoto projektu zúčastnit a disponovaly přitom prostředky, kterými mohly takovému druhu spolupráce jiných zemí zamezit.

Prvními signatáři Schengenské dohody, která měla formu běžné mezistátní smlouvy, bylo v roce 1985 pět členských zemí ES. Francie, Belgie, Nizozemí, Lucembursko a SRN.

Cíle Schengenské dohody byly relativně skromné a byly zaměřeny zejména na zjednodušení pohybu osob a zboží mezi členskými státy s podmínkou zajištění minimalizace rizik vznikajících společně s tímto uvolněním.

V krátkodobém horizontu (po podpisu), nepožadovala tato dohoda úplné zrušení kontrol na hranicích, ale jejich výrazné omezení. U silniční dopravy na pouhé monitorování provozu a náhodné kontroly. Snaha byla o zjednodušení byrokratických procedur u přepravy zboží a možnost pro občany bydlící poblíž státních hranic jejich překračování i mimo stanovené hraniční přechody.

V dlouhodobém horizontu (do r. 1990), předpokládala postupné odstranění kontrol na vnitřních hranicích a jejich přesun na vnější hranice a harmonizaci vízové a imigrační politiky. Schengenská dohoda stanovila pouze rámec, ve kterém měly být tvořeny další detailnější úpravy. K nabytí její platnosti a účinnosti byla zapotřebí její ratifikace všemi signatáři. To si vyžádalo dobu téměř deseti let.

V roce 1990 byla přijata členskými státy Schengenské dohody Prováděcí úmluva k této dohodě. Ta stanovila podrobná pravidla fungování systému a byla snaha jejím prostřednictvím odstranit nedostatky Schengenské dohody z roku 1985. Tato úmluva byla již výrazně rozsáhlejší a detailně se zabývala širokým spektrem problémů od zrušení kontrol na vnitřních hranicích „schengenu“ a dále přes otázky vízové, azylové a pobytové politiky, policejní spolupráce, sladování regulace v povolování zbraní a harmonizace trestního zákonodárství, ustavení Schengenského informačního systému až po zjednodušení mezistátní přepravy zboží.

Postupně se systém rozrůstal o další členské země. Itálii (1990), Španělsko (1991), Portugalsko (1991), Řecko (1992), Rakousko (1995), Dánsko (1996) a Finsko (1996). Ze zemí ES pouze Velká Británie a Irsko

nikdy k této úmluvě nepřistoupily. Naopak se do systému včlenily země, které nejsou členy ES – Norsko a Island.

Posledním důležitým předělem bylo přijetí Amsterdamské smlouvy (1997). V platnost tato smlouva vstoupila v květnu roku 1999 a přinesla tři zásadní novinky. Zavedla institut flexibility, který umožňuje nadpoloviční většině států pokračovat v integraci rychleji než ostatním, další novinkou je přenos otázek vízové, azylové a imigrační politiky do nadnárodního, výše položeného pilíře, nakonec zde vzniknul předpoklad (Schengenský protokol), který předpokládá, že se Schengenský systém postupně rozpustí ve strukturách EU.

Zrušení vnitřních hranic koncem roku 1992 mezi jednotlivými členskými státy Evropského společenství způsobilo snížení míry bezpečnosti jednotlivých států neboť hranice se staly volně prostupnými nejen pro občany členských států, ale i pro mezinárodní teroristické skupiny a jednotlivce a také pro ilegální imigranty. Narůstající problémy v oblasti boje proti zločinu vyvolaly nutnost spolupráce v oblasti justice a vnitřních věcí a aplikaci vhodných a účinných opatření v této oblasti.

Spolupráce na této úrovni se datuje od poloviny sedmdesátých let 20. století. Jako první oficiální dokument v této oblasti byla v roce 1992 podepsána Maastrichtská smlouva. Amsterdamská smlouva pak v roce 1999 vytvořila nový právní a věcný rámec pro celou oblast justice a vnitřních věcí. Se vstupem Amsterdamské smlouvy v platnost došlo k začlenění Schengenských dohod, které se do té doby nacházely mimo strukturu EU do jejího rámce. Při jednání o nových členech EU platí ta podmínka, že všichni kandidáti musí převzít celé schengenské *acquis* (soubor právních předpisů) v plném rozsahu.

Přijetím Amsterdamské smlouvy nastala nová etapa rozvoje celého Schengenského systému. Základním právním dokumentem se stal Protokol o začlenění schengenského *acquis* do rámce EU (Schengenský protokol).

5.1 Schengenský prostor a Česká republika

Česká republika, pokud chtěla vstoupit do Evropské unie, neměla možnost volby a musela být připravena následně převzít i všechny závazky vyplývající ze Schengenského protokolu. Splnění podmínek pro přijetí mezi země schengenského prostoru se tak po vstupu do Evropské unie stalo jedním z cílů úsilí české politiky při integraci do evropských struktur.

Pozice ČR vůči systému Schengenského prostoru se postupně vyvíjela. Zřejmě nejdůležitější událostí v počátku bylo vypracování Schengenského akčního plánu (SAP) České republiky. K jeho vypracování byly vyzvány všechny státy kandidátské státy. Znamenalo to vyřešit složitou a citlivou problematiku jednotlivých států vzhledem k jejich sousedům v oblastech vízové politiky nebo hraničních režimů.

Prostřednictvím tohoto dokumentu se EU měla přesvědčit o tom, že stát, který žádá o vstup do EU:

- zná rozsah schengenského acquis
- má přehled o stavu splněných úkolů
- má plán pro splnění zbývajících úkolů
- má dostatečné kapacity, včetně finančních, pro realizaci SAP.

Dokument byl ze strany Unie přijat pozitivně, ale ČR byla upozorněna, že plnění cílů SAPu bude z její strany pozorně sledováno. SAP rozpracovával jednotlivé principy přípravy ČR ke vstupu do Schengenského prostoru a počítal tedy i s krajní nejnáročnější variantou spojenou s případným vytvořením vnější hranice na úsecích se sousedícími kandidátskými státy.

Kromě ochrany státních hranic bylo dalším úkolem zavádění víz. Přejít na vízový vzor EU nebyl jednoduchý ani levný. Vyžadoval precizní koordinaci práce Ministerstva vnitra ČR a Ministerstva zahraničních věcí ČR při vývoji tohoto dokumentu. Výsledná podoba musela být kompatibilní s možnostmi informačních systémů podporujících vydávání víz a musela také respektovat pravidla pro zabezpečení.

Bylo také třeba přistoupit ke změnám legislativy a vnitřních předpisů souvisejících s touto problematikou. Byly předloženy zákony (novely zákonů)

o pobytu cizinců, o ochraně státních hranic, o přestupcích, o cestovních dokladech, o Policii ČR, o azylu, o zbraních a střelivu, celní zákon a trestní řád. V návaznosti na tyto legislativní změny muselo dojít i k promítnutí těchto změn do vnitřních předpisů jednotlivých orgánů. Šlo o složitý proces, jehož výsledkem byl přenos pravomocí a metodiky plnění schengenských závazků na všechna odpovědná pracoviště.

ČR vstoupila do EU 1. května 2004. Do Schengenského prostoru 21. prosince 2007. Vstupem do Schengenského společenství došlo ke zrušení kontrol podél celé hranice ČR, ale na letištích tyto pasové kontroly platily ještě do konce března 2008. Umožnění volného pohybu osob uvnitř Společenství otevřelo našim občanům nové možnosti, znamená zjednodušení a urychlení přepravy zboží a snížení administrativy. Na druhou stranu obsahuje i určitá rizika, například v oblasti ochrany osobních údajů. Schengenský informační systém operuje s množstvím důvěrných dat a není jisté nakolik je jejich ochrana komplexní. Bezpečnost systému může být ohrožena již v případě korupčního chování jednoho úředníka. Dle mého názoru je však možné konstatovat, že celkově je vstup do Schengenského prostoru pozitivním krokem v procesu integrace ČR do mezinárodních struktur.

Otázkou je, co může přinést vstup ČR do Schengenského prostoru agenturnímu zaměstnávání, tedy agenturám práce. Na straně jedné je tu uvolnění hranic a následně pak i pracovního trhu, zjednodušení pohybu pracovníků a zjednodušení legislativy, což by bylo pozitivní, na straně druhé však vzniká možnost, že lidé již nebudou v takové míře potřebovat a využívat služby agentur, budou si práci v jiných zemích hledat sami a agentury práce tak budou přicházet o klienty. V současné době je ještě předčasné tyto vlivy hodnotit, v důsledku hospodářské krize došlo celkově k velkému snížení zájmu o agenturní zaměstnance ze strany uživatelů. Teprve po určité době bude možno tyto vlivy na agenturní zaměstnávání vyhodnotit.

6 ROVNOPRÁVNOST V ODMĚŇOVÁNÍ, STEJNÉ PRACOVNÍ PŘÍLEŽITOSTI

Základní podmínkou pro agenturní zaměstnávání je požadavek, který vyplývá ze zákona. Agentura práce a uživatel jsou povinni zajistit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou podmínky srovnatelného zaměstnance (§ 309 ZP). Za srovnatelného zaměstnance pak lze považovat takového zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe. Informace o pracovních a mzdových podmínkách srovnatelného zaměstnance jsou povinnou součástí dohody o dočasném přidělení zaměstnance mezi agenturou práce a uživatelem. Tyto podmínky pak agentura práce uvádí také v písemném pokynu, jímž provádí přidělení k dočasnému výkonu práce u uživatele.

Pokud by tyto podmínky splněny nebyly, je povinností agentury práce na základě žádosti dočasně přiděleného zaměstnance, pokud toto zjistí jiným způsobem, tak i bez žádosti, zajistit rovné zacházení. Jinak jí hrozí, že by musela tomuto svému zaměstnanci případně doplatit dlužné nároky. Pokud by k takové újmě došlo na základě nesprávných údajů poskytnutých ze strany uživatele, mohla by se náhrady vzniklé škody domáhat na uživateli. Zákon přiznává dočasně přidělenému zaměstnanci domáhat se svých práv, které mu vznikly v důsledku nerovného zacházení a to i soudní cestou.

Zákon se tímto způsobem snaží zamezit dumpingu na trhu práce a promítá do podmínek pronájmu pracovní síly princip rovnosti zaměstnanců pokud jde o pracovní podmínky. Měl by platit princip, že za stejnou práci, či za práci stejné hodnoty přísluší zaměstnancům stejná mzda. Přímé náklady uživatele vynaložené na jednoho dočasně přiděleného zaměstnance jsou tak vyšší než náklady na vlastního kmenového zaměstnance, protože se navyšují o marži agentury práce.

6.1 Právo agenturních zaměstnanců na informace a projednání

Právo zaměstnanců na informace a projednání týkající se zákonem vymezených oblastí činnosti zaměstnavatele a pracovních podmínek, vyplývá z příslušných směrnic Evropské unie. Toto právo je povinen zaměstnavatel naplňovat buď prostřednictvím zástupců zaměstnanců, což jsou odborové organizace, nebo volené rady zaměstnanců či zástupců pro oblast BOZP, nebo cestou přímou, jestliže tito zástupci zaměstnanců u zaměstnavatele nepůsobí.

V podmínkách agentur práce by však fungování těchto struktur bylo velmi složité, vždyť jednotliví zaměstnanci jedné agentury se vzájemně ani neznají, každý z nich může pracovat u jiného uživatele za různých pracovních podmínek a s jinou délkou pracovněprávního vztahu. Existuje tedy otázka, jakým způsobem může agentura plnit zákonnou povinnost vůči svým zaměstnancům pokud se jedná o poskytování předepsaných informací nebo konzultací. Není možné, aby u agentur práce zástupci zaměstnanců působili, neboť se neznají ani jejich jednotliví zaměstnanci, navíc agenturní zaměstnance nebude příliš zajímat finanční a ekonomická situace agentury práce, která je zaměstnává. Ale zcela jistě je zajímaví tyto otázky v případě uživatele, ke kterému jsou dočasně přiděleni k výkonu práce. Bylo by tedy vhodné, kdyby zákon stanovil (zatím tomu tak není), že zástupci zaměstnanců působící u uživatele zastupují ve vztahu k právu na informace a projednání i zaměstnance agentury práce dočasně přidělené k uživateli. Toto zastupování by se nemělo týkat dalších práv odborových organizací vůči zaměstnavateli.

Vhodné by jistě bylo i to, kdyby byla právně upravena povinnost uživatele informovat nebo zajistit projednání o některých otázkách pracovních podmínek a BOZP i dočasně přidělené agenturní zaměstnance.

Zákon by pak měl určovat, jaké povinnosti v oblasti informací a konzultací jsou na straně agentury práce jako zaměstnavatele a jaké na straně uživatele.

Ustanovení § 279 odst. 3 ZP pak ukládá uživateli povinnost informovat dočasně přidělené agenturní zaměstnance o nabídce volných pracovních

míst. Cílem toho je, aby se uživatelé zajímali i o perspektivu dočasně přidělených zaměstnanců a ti měli možnost se ucházet o pracovní místo v pracovněprávním vztahu k uživateli.

6.2 Agenturní zaměstnávání s cizím prvkem, zelené karty

Pokud je zaměstnanec zaměstnavatele (tedy i agentury práce) z jiného členského státu EU vyslán k výkonu práce na území České republiky, vztahuje se na něho právní úprava ČR, pokud jde o pracovní podmínky při agenturním zaměstnávání. Toto pravidlo však neplatí tehdy, když práva vyplývající z právní úpravy členského státu odkud je zaměstnanec vyslán jsou pro něho výhodnější. Nový ZP tak vztáhl na agenturní zaměstnance vyslané zaměstnavateli z jiných členských států EU všeobecně všechny pracovní podmínky při agenturním zaměstnávání, včetně principu, že pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance agentury práce nesmí být horší než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele. V důsledku to znamená například to, že svátky se na takového zaměstnance vztahují jak podle české, tak podle domácí úpravy státu, odkud byl vyslán. Tato opatření mají za úkol zamezení sociálního dumpingu z jiných členských států EU. Takový zaměstnanec může být v důsledku velmi drahý.

Povinnost zajistit výše uvedené pracovní podmínky agenturních zaměstnanců z jiných členských států EU je na zahraničním zaměstnavateli – agentuře práce, pokud není použito právo ČR. Pokud ano, je současně tato povinnost i na uživateli.

Pokud je však agenturním zaměstnavatelem agentura práce z nečlenského státu EU, která vlastní povolení ke zprostředkování zaměstnání na území ČR, nevztahuje se na pracovněprávní vztah mezi touto agenturou a jejím zahraničním zaměstnancem právo České republiky. Žádná ustanovení ZP tak nemají dopad na tento druh zaměstnávání a práva zaměstnanců. Inspekce práce ČR tak nemá žádnou možnost posoudit pracovní podmínky takových zaměstnanců, kteří jsou v režimu práva cizího

státu. To může v důsledku vést ke značnému sociálnímu dumpingu. Bylo by zřejmě vhodné, kdyby byl ZP v tomto směru doplněn tak, aby bylo zřejmé, která jeho ustanovení se vztahují též na zaměstnance agentur práce vyslané z nečlenských států Evropské unie.

Na základě novely zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a novely zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR bylo zavedeno povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání na území ČR ve zvláštních případech, tzv. zelené karty. Projekt zelených karet byl zapracován do novely zákona o pobytu cizinců a vznikl na bázi spolupráce Ministerstva průmyslu a obchodu ČR, Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, Ministerstva zahraničí ČR a Ministerstva vnitra ČR.

Povolení k dlouhodobému pobytu v tomto režimu je ve třech kategoriích:

- A - vysokoškolsky kvalifikovaní pracovníci a klíčový personál (na dobu až 3 roky)
- B - pracovníci na pracovních pozicích minimálně s požadavkem vyučen (na dobu až 2 roky)
- C - pro ostatní pracovníky (na dobu až 2 roky).

Režim povolení k zaměstnání vydávaného úřady práce je souběžně zachován. V obou systémech odpadá povinnost zaměstnavatele žádat o povolení k zaměstnání.

Zelená karta představuje nový druh povolení k dlouhodobému pobytu cizinců za účelem zaměstnání. Touto cestou je cizinci uděleno povolení k dlouhodobému pobytu a zároveň i pracovní povolení. Tímto způsobem se snižuje administrativní zátěž podnikatelských subjektů, které chtějí sjednat pracovní sílu ze zemí mimo EU. Jde o usnadnění rychlého přístupu na trh práce cizincům na ta volná pracovní místa, která se nedaří obsadit uchazečem z ČR, případně ze zemí EU.

6.3 Ukončení dočasného přidělení

Dočasné přidělení zaměstnance agentury práce k uživateli končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance (§ 309 odst. 3 ZP).

Pokud tato doba ještě neuplynula a je v zájmu některé ze stran toto dočasné přidělení ukončit předčasně, lze tak učinit:

a) dohodou mezi agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnancem. Zde je třeba připomenout, že pokud se týká dohody mezi agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnancem není jejím účastníkem uživatel. Je tedy třeba dbát na to, aby při tomto ukončení dočasného přidělení, které by mohlo být pro uživatele náhlé a nečekané nevznikla tomuto škoda. Za ni by pak byla odpovědná agentura práce.

b) jednostranným prohlášením uživatele nebo dočasně přiděleného zaměstnance podle podmínek sjednaných v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce. Jeho podmínky musí být uvedeny v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce k uživateli. Tuto možnost nemůže využít agentura práce, která nemůže svého zaměstnance jednostranně tzv. stáhnout. Paradoxní je, že toto právo zaměstnance je dimenzováno dohodou, které on sám není účastníkem. Zákon nestanoví žádné bližší požadavky na tuto dohodu vyjma základního pravidla, že sjednání podmínek pro ukončení doby dočasného přidělení před uplynutím doby, na kterou bylo dočasné přidělení sjednáno pouze ve prospěch uživatele je neplatné.

Existuje také otázka, za jakých podmínek má uživatel možnost agenturního zaměstnance „vrátit“. Obsahem takového ujednání by pak byly jak důvody na straně zaměstnance a uživatele, tak i doba v níž nabude účinnosti. Bylo by například možné, že uživatel by měl možnost zaměstnance „vrátit“, pokud ten poruší závažným způsobem své povinnosti a naopak zaměstnanec má právo z práce odejít, jestliže závažným způsobem poruší své povinnosti vůči němu uživatel. Ve skutečnosti však i tato dohoda může vyvolávat spory při řešení konkrétních případů při posuzování míry závažnosti přestupku. Lépe by snad řešila situaci dohoda,

v níž by bylo stanoveno, za jakou dobu po doručení jednostranného prohlášení dočasné přidělení končí, přičemž účelné jistě je, aby bylo v dohodě stanoveno, že toto prohlášení musí mít písemnou formu a také komu musí být doručeno a to pod sankcí neplatnosti.

Posuzování dodržování pracovních povinností agenturních zaměstnanců je také zajímavá otázka. Základní povinnosti zaměstnance stanovené v § 301 odst. 1 ZP plní vůči svému zaměstnavateli, tj. agentuře práce. Existuje tu tedy otázka, zda je porušením pracovní kázně ze strany agenturního zaměstnance jednání, které je závadné ve vztahu k uživateli. Pokud by se jednalo o kmenového zaměstnance, je odpověď jasná. U zaměstnance agenturního lze vycházet z ujednání v pracovní smlouvě, která obsahuje závazek konat práci podle pokynů uživatele. Potom porušení povinností při této práci je tak zároveň porušením základních povinností zaměstnance vůči zaměstnavateli – agentuře práce. Ta proto může vyvodit příslušné důsledky včetně případného okamžitého zrušení pracovního poměru, pokud lze jednání zaměstnance označit za porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem.

Agentura práce je také oprávněna z pozice zaměstnavatele zrušit pracovní poměr ve zkušební době, pokud je tato v pracovní smlouvě sjednána. Avšak jednostranné prohlášení uživatele či zaměstnance o předčasném ukončení dočasného přidělení je zcela jistě jednodušší a rychlejší.

Ukončit práci na základě dohody o pracovní činnosti lze také nejen těmito způsoby, ale také je možné, aby došlo ke zrušení dohody agenturou práce nebo zaměstnancem za podmínek v ní dohodnutých (§ 76 odst. 6 ZP) nebo přímo podle ustanovení tohoto paragrafu. Ten stanoví, že dohoda může obsahovat způsob jejího zrušení. Pokud nevyplývá způsob zrušení přímo z dohody, lze ji zrušit dohodou účastníků ke sjednanému dni a jednostranně pouze výpovědí z jakéhokoli důvodu, případně bez uvedení důvodu a to s 15ti denní výpovědní dobou, která začíná dnem, kdy byla doručena písemná výpověď.

7 HLAVNÍ OKRUHY PROBLÉMŮ AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ, JEJICH ŘEŠENÍ

V celosvětovém měřítku není agenturní zaměstnávání žádnou novinkou. Tyto služby jsou využívány jak v rámci soukromého sektoru, tak ve státní sféře. „Dle CIETT (The International Confederation of Temporary Work Business), což je nejdůležitější nadnárodní subjekt působící v oblasti agenturního zaměstnávání, nachází každoročně na celém světě, prostřednictvím agentur zprostředkovávajících agenturní práci, uplatnění sedm milionů lidí.“ (Kotíková, J., Šubrt, B.: Rozbor problematiky agenturního zaměstnávání v ČR, Praha, VÚPSV, v.v.i., 2007). V rozvinutých ekonomikách zemí západní Evropy, USA nebo Velké Británie je zaměstnávání prostřednictvím agentur práce běžné.

Český pracovní trh má oproti jiným zemím svá specifika vyplývající z legislativy a také jeho sociogeografických charakteristik. „Z analýzy vyplývá, že agenturní zaměstnávání je v ČR hojně využíváno nejen v období omezení stavu a nábory kmenových zaměstnanců, ale i v takových situacích, jako je rodičovská dovolená nebo onemocnění či absence vlastních pracovníků. Jen v letech 2004 a 2005 se, podle průzkumu Work Place Survey 2006, v Česku trh agenturního zaměstnávání zvýšil o 150 procent. Zkušenost s agenturním zaměstnáváním mají všichni dotázaní personalisté a finanční manažeři.“ (Kotíková, J., Šubrt, B.: Rozbor problematiky agenturního zaměstnávání v ČR, Praha, VÚPSV, v.v.i., 2007).

V oblasti agenturního zaměstnávání existuje několik hlavních okruhů problémů, které je třeba řešit. Vláda a příslušné instituce se těmito otázkami zabývají a připravují legislativní změny, které by řešení následujících problémů napomohly. Otázkami v této oblasti se zabývají týmy expertů z právní, podnikatelské i pracovní a zaměstnanecké oblasti.

Jedním z okruhů zájmu jsou licenční podmínky. Při udělování a odnímání licencí se hlavním problémem jeví skutečnost, že ačkoli podle zákona fyzická osoba nemůže být ustanovena do funkce odpovědného zástupce pro více než dvě právnické osoby, v praxi není ojedinělé, že tomu tak je pro tři a více právnických osob. Nápravou by mělo být zřízení evidenčního softwaru, který by tyto skutečnosti monitoroval.

Dalším problémem je absence definice srovnatelných podmínek a jejich kontrola. Tato oblast se dotýká práv agenturních zaměstnanců. V praxi činí velký problém definovat, co jsou to srovnatelné podmínky a pak také zajištění kontroly jejich dodržování, protože existuje nepovinnost překládat všechny potřebné dokumenty. Je proto třeba, aby byla vytvořena definice „srovnatelných podmínek“ a dále pak dát kontrolním institucím více pravomocí při jejich kontrole.

Dalšími okruhy jsou pak plnění povinného podílu osob se ZP v agenturách práce, tato povinnost by měla přejít vzhledem k charakteru agenturního zaměstnávání na uživatele a povinnost hlásit volná pracovní místa, kdy ze zákona mají zaměstnavatelé povinnost hlásit volná pracovní místa úřadu práce. S ohledem na charakter zaměstnávání by bylo v případě agentur práce vhodné tuto povinnost nevyžadovat (plní ji uživatel).

Kontrolní činnost státních orgánů by bylo také třeba zkvalitnit. Pro lepší koordinaci činnosti a funkčnosti by bylo dobré zvýšit provázanost jednotlivých segmentů zúčastněných v procesu kontroly. Kvalitnější spolupráce mezi úřady práce, inspektoráty práce, finančním a živnostenským úřadem, cizineckou policií a policií České republiky včetně celních orgánů by jistě přinesla v této oblasti mnoho zlepšení.

Dále je pak možné se setkat se zneužíváním agentury práce ze strany zaměstnavatelů. V některých případech dochází k tomu, že zaměstnavatelé zakládají agentury práce z důvodu úspory mzdových nákladů (neproplácení přesčasových hodin). Pokud by došlo k tomu, že zákon bude obsahovat ustanovení pro vedlejší pracovní činnost, že ta je jiného druhu a není možno toto ustanovení obejít prostřednictvím jiného právního vztahu, došlo by ke zpřehlednění situace.

Dalšími problémy jsou pak odpovědnost uživatele, kdy v zákoně není jasně vymezena tato odpovědnost a absence přesné definice „nelegální práce“. Tuto definici by bylo třeba v co nejkratší době do zákona zakomponovat, resp. doplnit současné vymezení pojmu.

Problematické je i dočasné přidělování zaměstnanců mezi neagenturami. Řada firem s cílem zajistit možnost dočasně přidělovat své zaměstnance ke kolegům požádala o vydání licence ke zprostředkování zaměstnání. Podniky jsou tak uznány za agentury práce ačkoli tuto činnost nechtějí na otevřeném trhu práce vykonávat. Většinou tímto způsobem řeší interní potřeby například v rámci koncernů.

V sociální oblasti nalézáme nedostatek v působnosti kolektivních smluv uzavřených u uživatele. Tyto smlouvy se nevztahují na agenturní zaměstnance, přestože právě ony zajišťují standard mzdových a ostatních pracovních podmínek. Experti doporučují zvážit, zda by nebylo vhodné, aby se tyto smlouvy vztahovaly i na dočasně přidělené agenturní zaměstnance. Této oblasti se také dotýká právo na informace a projednání, kdy agentury práce vzhledem k charakteru této formy zaměstnávání nemohou dost dobře tuto funkci plnit. Nabízí se tedy řešení přenést tuto povinnost na uživatele, zástupci zaměstnanců u uživatele by zastupovali i dočasně přidělené agenturní zaměstnance.

Následují problémy týkající se pracovního povolení pro cizince při agenturním zaměstnávání, jejichž povolení musí obsahovat jeden druh práce a jedno místo výkonu. Pro zlepšení pružnosti by bylo dobré zvážit udělování pracovního povolení na více druhů práce a míst výkonu práce. V souvislosti s hrozbou sociálního dumpingu mimo členské státy EU experti doporučují povinnost vztáhnout stejné mzdové a pracovní podmínky i mimo rámec EU.

Zásadním problémem se ukazuje malá znalost o agenturním zaměstnávání. Agentury práce mají povinnost sdělovat MPSV statistické údaje o počtu míst, na které zprostředkovaly zaměstnání, počet jimi umístěných osob a počet zaměstnanců, kteří vykonávali práci u uživatele. Ačkoli může být neplnění této povinnosti sankcionováno, praxe ukazuje, že

uvedené povinnosti plní pouhá 1/3 agentur práce a pokuty nejsou ukládány. Realita agenturního zaměstnávání tedy není dostatečně známá. Na expertní úrovni bylo navrhováno sankcionovat nedodání statistických údajů v termínu a rozšířit současný statistický výkaz o další údaje.

Na závěr je třeba se zmínit i o tom, že by bylo třeba zlepšit právní informovanost agenturních zaměstnanců, například prostřednictvím brožurek, kteří mají jen velmi malé nebo žádné povědomí o oblasti pracovního práva. To ve svém důsledku podporuje negativní jevy spojené s agenturním zaměstnáváním.

(Kotíková, J., Šubrt, B.: Rozbor problematiky agenturního zaměstnávání v ČR, Praha, VÚPSV, v.v.i., 2007).

Opatření směřující k řešení a nápravě problémů jednotlivých oblastí je možno shrnout do tří druhů. Jsou to návrhy koncepční povahy, návrhy legislativní povahy a návrhy organizační povahy.

V oblasti koncepční by se mělo jednat o převodu kompetencí v oblasti nelegální práce z úřadů na inspekci práce a dále pak navrhnout ministru práce a sociálních věcí jednat s ministrem vnitra o možnosti úpravy zákona o Policii ČR v tom směru, aby policie ČR měla uloženu součinnost s úřady práce a inspektoráty práce na jejich žádost při provádění kontrol v oblasti nelegální práce za účelem možnosti předvedení fyzických osob.

V oblasti legislativní jsou to změny zákona o zaměstnanosti, změny zákoníku práce, změny zákona o inspekci práce a změny zákona o správě daní a poplatků.

V oblasti organizační povahy je pak třeba upravit databázi informačního systému MPSV tak, aby dával přehled o tom, kdo již vystupuje jako odpovědný zástupce právnické osoby a nebylo mu vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání jako fyzická osoba.

(Kotíková, J., Šubrt, B.: Rozbor problematiky agenturního zaměstnávání v ČR, Praha, VÚPSV, v.v.i., 2007).

8 PŘIPRAVOVANÉ REFORMY, ZÁMĚRY VLÁDY

Přes tři sta tisíc cizinců, kteří působili v české ekonomice, znamená podle politiků vážný problém. Ten se týká zejména dělníků ze vzdálených destinací jako je Vietnam nebo Mongolsko, ale i Ukrajinců a dalších národností mimo EU. Hrozí, že značná část z nich se ocitne na ulicích jako žebráci, nebo pracovníci šedé ekonomiky, případně se stanou členy zločineckých gangů. Nezaměstnaní cizinci se stávají hrozbou pro stát i místní orgány. Nemají peníze, nemají práci, jejich komunity jsou uzavřené a nepřístupné. Pro policii to mimo jiné znamená i posílení nočních hlídek.

Český stát přistoupil k opatřením, která by mohla cizincům pomoci k návratu domů. Stát zaplatil dělníkům z nečlenských států EU nejen cestu domů, ale ještě jim dal odměnu 500 eur za to, že odjedou. Podle odhadu Ministerstva vnitra tento projekt „Pomoc cizincům“ využije okolo dvou tisíc lidí. Avšak podle dalších odhadů přijde o práci v prvním čtvrtletí roku 2009 až 12 tisíc gastarbeitřů. Takže konečné číslo lidí potřebujících pomoc při odletu lze jen těžko odhadnout. (MF Dnes, 4.2.2009).

Setkáváme se však s neochotou cizinců k návratu, protože řada z nich byla nucena se před odletem zadlužit a teď se bez finančních prostředků, které si do ČR přijeli vydělat nemohou domů vrátit. Podle vyjádření Nguyen Vu Nama ze Svazu vietnamských podnikatelů hrozí, že pokud budou tito lidé nuceni k opuštění ČR, budou se co nejrychleji snažit sehnat co nejvíce peněz. Což znamená další různá bezpečnostní rizika. Vietnamský velvyslanec Vuong Thua Phong v ČR říká: „Nejde poslat Vietnamce pryč. Oni nic špatného neudělali.“ (MF Dnes, 4.2.2009). Chce, aby zde Vietnamci zůstali a vzdělávali se. Kde však najít prostředky na tuto činnost? Podle některých názorů by se na finanční stránce měly podílet agentury, které do ČR dovezly tisíce cizinců bez jakéhokoliv vzdělání.

Vláda se snaží najít cesty pomoci, ale i zabránit tomu, aby sem byli nekontrolovaně dováženi další migranti.

„Návrhy ze strany ministra spravedlnosti Ivana Langra vládě obsahují:

- vymezit okruh prací, které agentury práce nebudou moci zprostředkovávat formou dočasného přidělení k výkonu práce
- stanovit aktuální potřeby české ekonomiky pro dovoz pracovní síly ze zahraničí, které se zohlední přidělování zelených karet
- omezit udělování víz nad 90 dnů za vybranými účely, včetně celkového zpřísnění podmínek pro vydávání víz a dlouhodobých pobytů
- cizinci nebude možné povolit pobyt na území ČR za účelem účasti v právnické osobě, pokud nebude statutárním orgánem této právnické osoby
- důsledně prověřovat všechny náležitosti žádostí o udělení víza za účelem podnikání
- cílené kontrolní akce zaměřené na odhalování cizinců bez platného pobytového oprávnění
- nucené návraty cizích státních příslušníků, kteří nevyužijí nabídky dobrovolného návratu a setrvají v ČR v rozporu s pobytovými předpisy
- povinnost zaměstnavatelů, případně agentur práce, podílet se na řešení situace cizinců, kteří se ocitli bez pracovního uplatnění a dostávají se tak do nelegálního postavení.“ (Právo, 9.2.2009)

Dalším krokem k řešení problematiky agenturního zaměstnávání je i novela zákona o zaměstnanosti, jejímž přínosem by mělo být zpřísnění státního dohledu. Tato novela umožňuje zapojit do posuzování licencí i poznatky ministerstva vnitra a jeho úředníci jsou připraveni této příležitosti využít co nejlépe. V krajním případě mohou iniciovat odebrání licence. Opatření má pročistit současný nekontrolovaný trh s agenturním zaměstnáváním, zejména s dovozem a pracovním nasazením desítek tisíc zahraničních dělníků. Všechny případy všech právnických i fyzických osob, které žádají o prodloužení nebo udělení licence budou pečlivě vyhodnocovány. Zástupci agentur, které si zakládají na průhlednosti svého podnikání tato opatření vítají, jsou přesvědčeni, že by tak mohlo dojít k určité kultivaci trhu v této oblasti. (Hospodářské noviny, 3.12.2008).

Nový trestní zákoník pak přichází s dalším zpřísněním postihů za nelegální zaměstnávání. Měl by vejít v platnost od ledna 2010. Zatímco dnes hrozí za zaměstnávání cizince ze států mimo EU „na černo“ maximální pokuta dva miliony korun, nově bude moci takový podnikatel skončit za mřížemi až na pět let. Pokud navíc někomu z těchto cizinců neoprávněně pomůže k pobytu na území ČR a získá tak nemalý finanční obnos, bude hrozit sankce odnětí svobody až na osm let. S pomocí těchto nově stanovených trestných činů (neoprávněné zaměstnávání cizinců, napomáhání k neoprávněnému pobytu na území republiky), které tento nový trestní zákoník obsahuje, snad bude účinnější boj s bossy organizovaných gangů, kteří na nelegálním zprostředkování práce profitují. (Právo, 1.12.2008).

9 ZÁVĚR – SOUČASNÁ SITUACE NA TRHU PRÁCE

Ještě při přípravě materiálů na tuto práci v průběhu roku 2008 psal denní tisk neustále o nedostatku pracovních sil na území České republiky a problematice vyhledávání nových zaměstnanců včetně potřeby „dovozu“ pracovní síly ze zahraničí a uvolnění legislativy s tím spojené. Cituji : „Získat kvalitní zaměstnance nebo prostě jakkoli obsadit směny u výrobních linek, to je problém, se kterým se netají čím dál víc firem působících v České republice. Jen úřady práce dlouhodobě marně hledají přes 150 000 pracovníků. Předpokládá se, že v roce 2010 bude rostoucí české ekonomice chybět už 450 000 pracovních sil.“ (Právo, 14.5.2008).

Pak přišel konec měsíce září, kdy americký prezident George Bush poprvé oznámil, že se Amerika potýká s vážnými finančními problémy. Protože je dnes celosvětová ekonomika silně provázána, bylo zcela jasné, že důsledky krize, která započala v Americe, dopadnou i na naši republiku. Začalo se tak ve větší míře dít v průběhu měsíce listopadu a poté prosince 2008. Došlo k propadu zahraničního obchodu, průmyslová i stavební výroba výrazně zpomalila, tržby maloobchodu začaly klesat. V důsledku toho firmy,

kterým ubývá zakázek řeší zhoršenou ekonomickou situací omezováním výroby a propouštěním.

Situace v najímání a vyhledávání pracovních sil se tak oproti prvním dvou třetinám roku 2008 otočila o 180°. Dnes se v důsledku celosvětové ekonomické krize pracovní úřady potýkají se zcela odlišnou problematikou. Míra evidované nezaměstnanosti stoupla v prosinci na 6%. V listopadu 2008 byla její hodnota na úrovni 5,3%. Meziměsíční nárůst nezaměstnanosti byl nejprudší za deset let a ekonomové očekávají podobný trend i v dalších měsících. Lidí bez práce v průběhu prosince přibylo 31 951. Celkem jich ke konci měsíce úřady práce evidovaly 352 250. Je možné, že je tento nárůst částečně způsoben i sezónními vlivy, ale jistě se už projeví i dopady světové krize, viz příloha E „Míra registrované nezaměstnanosti“. Trh práce tak s nevelkým zpožděním kopíruje pokles růstu pozorovaný od října v průmyslu a exportu. Vzhledem k tomu, že se zatím neobjevuje ani náznak stabilizace poptávky, je velmi pravděpodobné, že počet nezaměstnaných bude v dalších měsících nadále stoupat.

V první vlně se propouštění dotklo zejména agenturních zaměstnanců. V případě fungování agentur práce tak dochází ke zlomu, kdy se situace v pronájmu pracovních sil naprosto změnila. O agenturní zaměstnance je jen velmi malý, téměř nulový zájem, podniky se snaží udržet alespoň své kmenové zaměstnance. V důsledku celé situace se do téměř neřešitelných problémů dostávají agenturní zaměstnanci ze vzdálenějších destinací, kteří u nás v podstatě „uvázli“, když sem přijeli za prací a dnes nemají ani práci, ani peníze na bydlení a stravu a ani šanci vrátit se domů, protože na cestu nemají finanční prostředky. Většina z nich nemá ani zdravotní, ani sociální pojištění. Agentury, které tyto dělníky do Čech přivezly, se k nim nechtějí znát. Situace je pro ně zoufalá, jsou už zaznamenány i případy sebevražd. Vznikají také obavy ze vzrůstu kriminality v oblastech, kde je situace nejhorší.

Agenturní zaměstnávání se tak v současnosti potýká zřejmě s největší krizí za dobu, kdy u nás tyto služby fungují.

Za situace, kdy v české republice ke konci roku 2008 podle odhadu pracovalo v českých podnicích 350 až 400 tisíc gastarbeitrů. (Hospodářské noviny, 3.12.2008), je jistě zřejmé, že situace v oblasti agenturního zaměstnávání je velmi složitá a řešení v době celosvětové hospodářské krize bude vyžadovat velké úsilí všech zúčastněných. Doufejme, že zkušenosti a to i ty negativní, s dosavadním fungováním tohoto způsobu zaměstnávání povedou k celkovému zlepšení a zprůhlednění situace v této oblasti trhu práce.

10 SOUPIS BIBLIOGRAFICKÝCH CITACÍ

- Asistence při vyhledávání nového zaměstnávání, Praha, MV a MPSV, 2009.
- Council Directive on the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purposes of highly qualified employment, Praha, MPSV, 2008.
- Čeliskovský, J.: Vývoj Schengenské spolupráce mezi ČR a EU, Praha, MV ČR 2002.
- Evropská strategie zaměstnanosti a Česká republika, Praha, MPSV, 2003. ISBN 80-86552-49-7.
- Hartz, P.,: Wie wir neue Arbeitsplätze gewinnen können, Frankfurt n.M, Franfurter Allgemeine Zeitung GmbH, 2001.
- Hodnocení působení zahranič. prac. na trhu práce ČR, Praha, MPSV, 2007.
- Kotíková, J., Šubrt, B.: Rozbor problematiky agenturního zaměstnávání v ČR, Praha, VÚPSV, v.v.i., 2007.
- Kotíková, J., Šubrt, B.: Řešení problematiky agentur práce v podmínkách SÚIP v r. 2007, Praha ÚPSV, v.v.i., 2007.
- Pikna, B.: EU jako prostor bezpečnosti a práva, Praha, MV ČR, 2001.
- Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku, Praha, Úřad vlády ČR, 2003. ISBN 80-86734-02-1.
- Šubrt, B.: Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR, Praha, VÚPSV, v.v.i., 2008.
- Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, Český Těšín, Poradce s.r.o., 2008 v platném znění. ISSN1802-8284.
- Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, Praha, 2004 v plat. znění.
- Zákon č. 251/2005 Sb., Zákon o inspekci práce, Praha, 2005 v plat. znění.
- Kotek, P.: Právo, Borgis a.s., Praha, 14.5.2008.
- Vaculík, R.: Právo, Borgis a.s., Praha, 1.12.2008.
- Petr, M.: Hospodářské noviny, Economia a.s., Praha 3.12.2008.
- Škodová, H.: Právo, Borgis a.s., Praha 10.1.2009.
- Špačková, I., Súra, J.: MF Dnes, Mafra a.s., Praha, 4.2.2009.
- Vavroň, J.: Právo, Borgis a.s., Praha, 9.2.2009.

Příloha A: Počet nelegálně a nezdokumentovaně zaměstnaných pracovníků podle státního příslušenství.

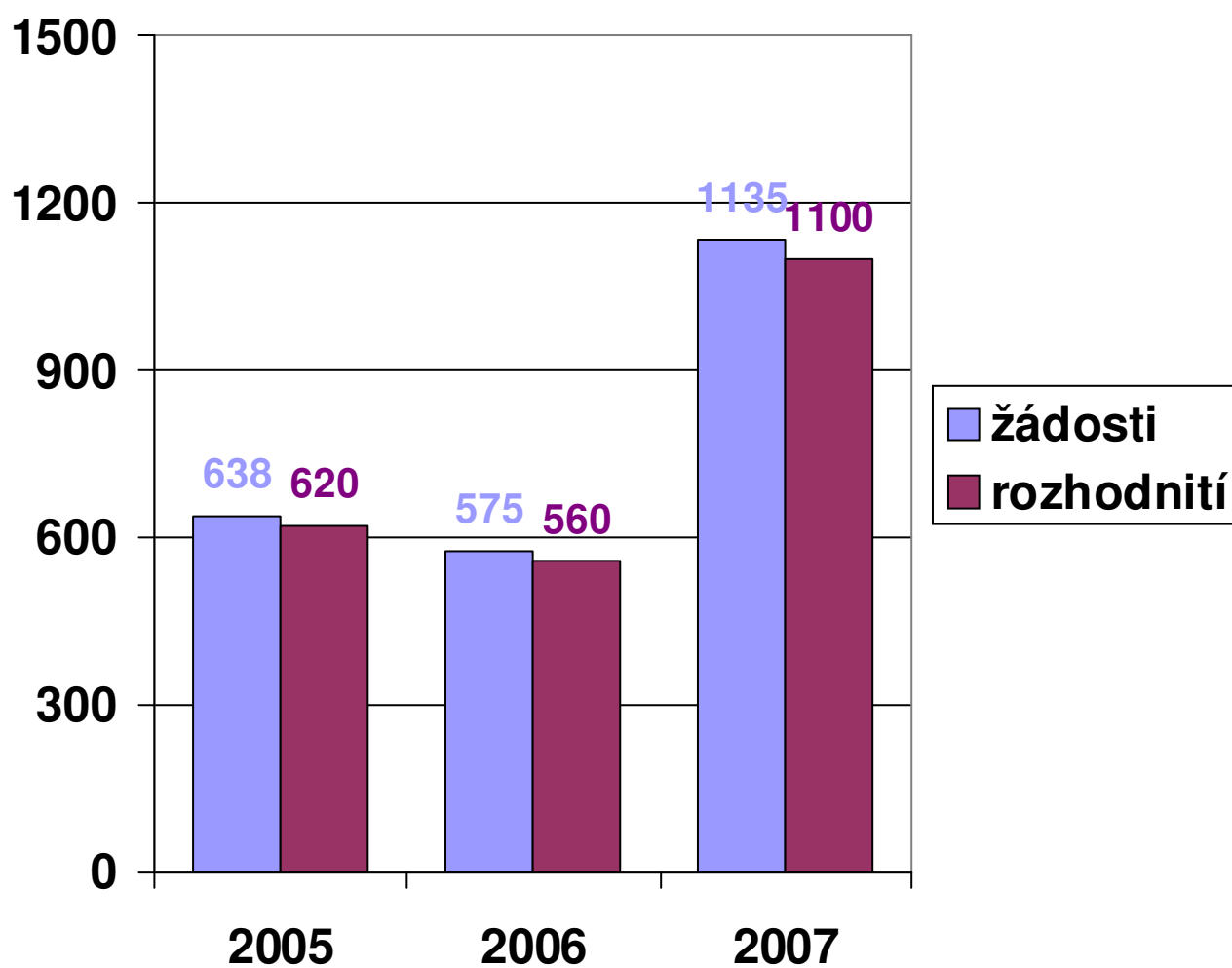
Stav 31.12.2007			Stav 31.12.2006		Stav 31.12.2005	
1.	Slovensko	1418	Slovensko	1836	Ukrajina	1452
2.	Ukrajina	1292	Ukrajina	1280	Slovensko	123
3.	Polsko	380	Vietnam	147	Vietnam	109
4.	Vietnam	296	Rumunsko	123	Bulharsko	98
5.	Moldavsko	105	Polsko	88	Moldavsko	86
	Bulharsko	105				
6.	Rumunsko	77	Bulharsko	63	Rumunsko	54
7.	Čína	40	Moldavsko	61	Taiwan	36
8.	Mongolsko	19	Čína	59	Rusko	35
9.	Rusko	16	USA, Bělorusko	22 22	Čína	27
10.	Německo	15	Německo	20	Makedonie	13

Příloha B: Vyhodnocení kontrolní činnosti ze strany státních orgánů.

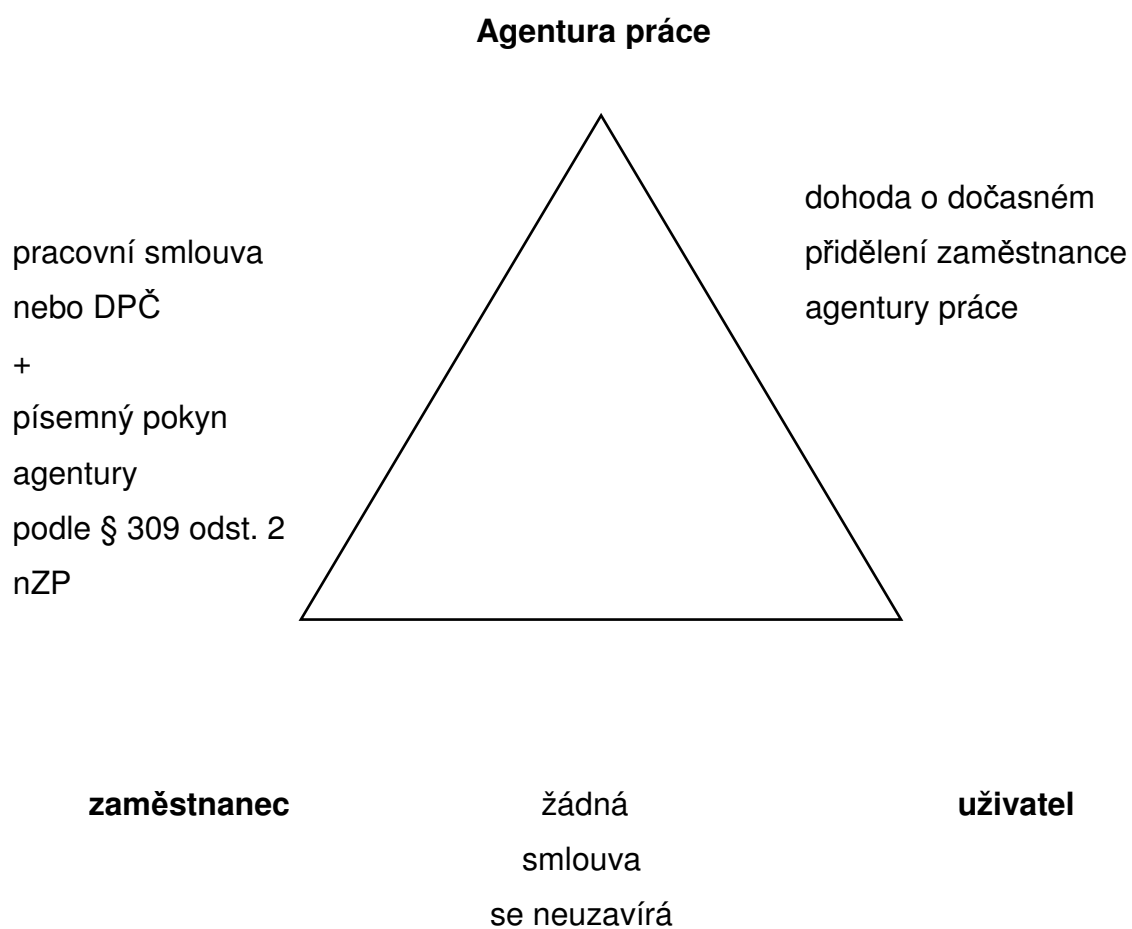
Rekapitulace – r. 2007

Celkový počet provedených kontrol	10 559
z toho počet kontrol u zaměstnavatelů zaměstnávajících zahraniční pracovníky (cizince a občany EU/EHP a Švýcarska)	1 484
Z toho kontroly z podnětu	
1. Úřadů práce	821
2. Cizinecké a pohraniční policie	267
3. Živnostenského úřadu	10
4. Finančního úřadu	1

Příloha C: Statistika žádostí a rozhodnutí o udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání.



Příloha D: Grafické znázornění právních vztahů při agenturním zaměstnávání.



Příloha E: Míra registrované nezaměstnanosti.